COMUNE DI CITTIGLIO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il PIAO è 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriorispecifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'articolo 3, comma1,

lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

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

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.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC in data 30 gennaio 2025 è stato precisato che il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025). Nel medesimo comunicato si ribadisce per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti la possibilità di confermare nel triennio, dopo la prima adozione, con atto motivato dall'organo di indirizzo, lo strumento programmatorio adottato nell'anno precedente. Permane l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di CITTIGLIO Indirizzo: Via Provinciale 46 Codice fiscale/Partita IVA: 00254640121 Sindaco: Rossella MAGNANI Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 14 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3872 Telefono: 0332/601467 Sito internet: *www.comune.cittiglio.va.it* E-mail: *protocollo@comune.cittiglio.va.it* PEC: *comunecittiglio@actaliscertymail.it*

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTO SEZIONE	**CONTENUTI**
2.1 **Valore pubblico**	Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

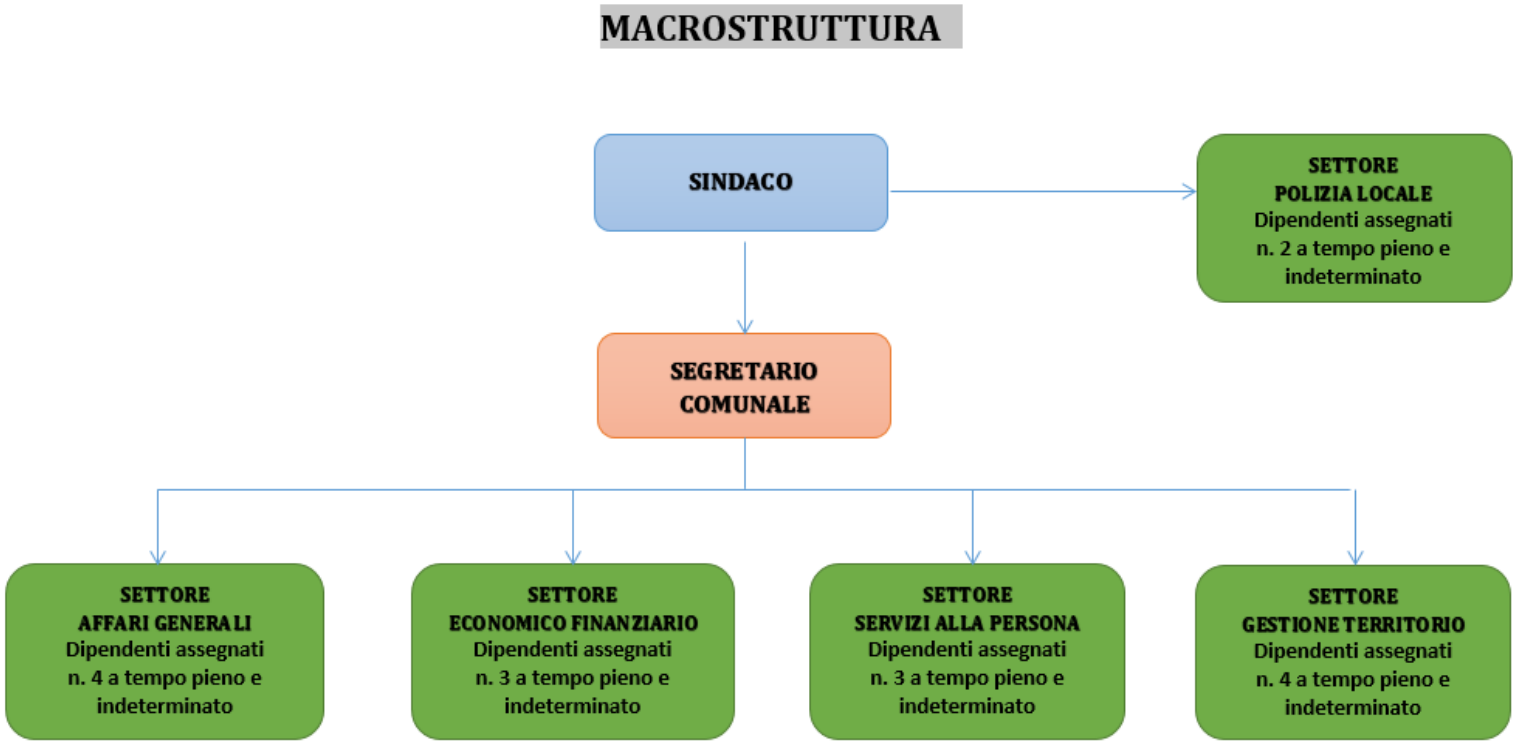
2.2 **Performance**	La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 18-12-2024 che qui si ritiene integralmente riportata. Nella predetta sezione strategica del DUPs è declinato in obiettivi quanto esposto nelle linee programmatiche di mandato di questa amministrazione. Sono quindi state individuate le aree strategiche di intervento in accordo con le linee programmatiche di mandato per evidenziare i relativi obiettivi strategici e operativi, con l'intento di garantire a favore dei propri utenti, cittadini e operatori economici servizi adeguati, compatibilmente con i vincoli che il contesto presenta. Nell'ambito della programmazione di ente la Giunta Comunale ha predisposto il Piano della Performance 2025-2027, che, a partire dagli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel DUPs 2025-2027 definisce fasi, tempi e indicatori di misurazione per il raggiungimento dei medesimi, utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione. Il Piano della Performance 2025-2027 viene allegato al presente PIAO a formarne parte integrante e sostanziale. Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente. Per il triennio 2025-2027 sono confermati ***n. 4 obiettivi di performance organizzativa*** i quali rappresentano i "traguardi" che l'ente deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti i dipendenti (responsabili di settore e relativi collaboratori) sono chiamati a contribuire. Gli obiettivi assegnati sono i seguenti: 1. TEMPESTIVITA' PAGAMENTI 2. TRASPARENZA 3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 4. FORMAZIONE

	Per ciascun obiettivo sono descritti il risultato atteso, le modalità di attuazione, l'indicatore di risultato ed i tempi di attuazione. I predetti obiettivi di performance organizzativa sono dettagliatamente specificati nelle tabelle dell'allegato Piano della Performance 2025-2027 cui si rimanda. In aggiunta agli obiettivi di performance organizzativa l'Amministrazione ha individuato ***27 progetti di performance individuale*****,** affidati ai singoli responsabili di settore, che dovranno essere attuati nel triennio 2025-2027. Gli obiettivi affidati a ciascun settore sono i seguenti: **SETTORE AFFARI GENERALI** 1. IL COMUNE ATTIVA WHATSAPP 2. GESTIONE PARCO PUBBLICO STAZIONE E STRUTTURA COPERTA "FE.STI.AMO PARK" 3. RIORDINO ARCHIVIO COMUNALE 4. ADESIONE A STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) 5. AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO CONCESSIONE CONTRIBUTI, PATROCINI E BENEFICI ECONOMICI **SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO** 1. MODULI DI PAGAMENTO TRIBUTI ONLINE 2. AGEVOLAZIONI PER PRODUTTORI AGRICOLI 3. PIANO RAZIONALIZZAZIONE SPESE 4. NUOVO AFFIDAMENTO CONCESSIONE CANONE UNICO PATRIMONIALE 5. RECUPERO EVASIONE TARI 6. RECUPERO EVASIONE IMU 7. PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA E MONITORAGGI TRIMESTRALI **SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO** 1. VALORIZZAZIONE PALAZZO DEI SERVIZI 2. VARIANTE GENERALE AL PGT VIGENTE 3. AMPLIAMENTO DEL CANALE DI GRONDA – LOCALITÀ MOLINO DELLA VALLE 4. RIQUALIFICAZIONE PARCO CICLABILE **SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE** 1. PROGETTO BENESSERE IN COMUNE 2. RACCORDO CON ASSOCIAZIONE TERZA ETA' CITTIGLIESE E REALTA' DEL TERRITORIO 3. PROMOZIONE LUOGHI DI CULTURA E VIA DELL'ACQUA

	4. BIBLIOPOLY: LA BIBLIOTECA E' UN GIOCO PER RAGAZZI 5. PATTI PER LA LETTURA 6. PUNTO DIGITALE FACILE 7. GRUPPI DI LETTURA **SETTORE POLIZIA LOCALE** 1. REGOLAMENTO POLIZIA URBANA 2. RIQUALIFICAZIONE AREA MERCATALE 3. PROMOZIONE COMITATI DI CONTROLLO DI VICINATO 4. POSTI DI CONTROLLO STRADALE I predetti obiettivi di performance individuale sono dettagliatamente specificati nelle tabelle dell'allegato Piano della Performance 2025-2027 cui si rimanda. La valutazione degli obiettivi sarà effettuata dall'organismo indipendente di valutazione (OIV).

2.3 **Rischi corruttivi e trasparenza**	E' previsto che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di un Piano triennale di Prevenzione della Corruzione "P.T.P.C.", con l'obiettivo di prevedere specifici provvedimenti e comportamenti, nonché di monitorare modalità e tempi dei procedimenti, in particolare modo quelli che comportano l'emissione di atti autorizzativi o concessori, la gestione di procedure di gara e di concorso, l'assegnazione di contributi e sovvenzioni, la gestione delle entrate, le attività di controllo, verifica, ispezione e sanzione, il conferimento di incarichi e nomine, gli affari legali e il contenzioso. Nel 2024 si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 rinviando per ogni approfondimento alla Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza "RPCT" anno 2024 pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Cittiglio in Amministrazione Trasparente sezione "*Altri contenuti*" sottosezione "*Prevenzione della Corruzione*". In data 04-12-2023 sul sito istituzionale in home page "*Notizie*" e "*Avvisi*" e all'Albo Pretorio (pubblicazione n. 876) è stato pubblicato l'Avviso pubblico per l'aggiornamento del P.I.A.O (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025 - 2027 / sezione 2 "valore pubblico, performance e anticorruzione" - sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza, invitando i cittadini e tutte le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, la RSU e le OO.SS. territoriali, a presentare eventuali proposte e/o osservazioni entro e non oltre le ore 12:00 del 03.01.2024. Si attesta che entro il predetto termine non sono pervenute proposte e/o osservazioni. Nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 35 del 12 febbraio 2025 è stata pubblicata la decima edizione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per il triennio 2025-2027. L'aggiornamento 2024 al PNA 2022 è rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per elaborare i contenuti di questa sezione del PIAO che i comuni sono chiamati ad adottare. L'ANAC ha inteso quest'anno supportare tali enti nella consapevolezza che, nella maggioranza dei casi, dispongono di ridotti apparati strutturali ed organizzativi. L'Aggiornamento, adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da Anac nei precedenti PNA. Fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziare e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa. In altri termini, l'Aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano. In ragione del mutato contesto si è provveduto ad aggiornare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2025-2027, tenendo conto della realtà organizzativa e delle attività svolte dal Comune di Cittiglio.

	Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2025-2027 è allegato a formarne parte integrante e sostanziale al presente PIAO con gli allegati: 1) Mappature processi – Identificazione, analisi e valutazione del rischio – Programmazione e monitoraggio misure specifiche; 2) Programmazione e monitoraggio misure generali; 3) Sottosezione Trasparenza.
2.4 **Whistleblowing**	In questa sottosezione nel PIAO triennio 2024/2026, con l'entrata in vigore della nuova disciplina del whistleblowing normata dal d.lgs. n. 24/2023, è stata regolamentata la nuova procedura in merito alle modalità per effettuare la segnalazioni e alle tutele previste per il segnalante. In questo PIAO per esigenza di semplificazione espositiva si trasferisce integralmente il contenuto della sottosezione in un documento che si allega a formarne parte integrante e sostanziale al presente PIAO.
2.5 **Codice di Comportamento**	Il codice di comportamento definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti del Comune sono tenuti ad osservare. Pertanto, si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con il Comune di Cittiglio. Con deliberazione di Giunta comunale n. 28 in data 03-04-2024 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Cittiglio che si allega a formarne parte integrante e sostanziale al presente PIAO. Il nuovo codice ha revocato e sostituito quello precedente dal 03-04 -2024 (data di esecutività della deliberazione). Gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento sono estesi, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTO SEZIONE	**CONTENUTI**
3.1 **Struttura organizzativa**	La struttura organizzativa del Comune di Cittiglio, modificata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 22/03/2023 avente ad oggetto "MODIFICA REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. APPROVAZIONE NUOVA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI CITTIGLIO", si configura come segue: 

ORGANIGRAMMA

Area	Unità	Settore di assegnazione
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Affari Generali
	1	Economico Finanziario
	1	Gestione Territorio
	1	Servizi alla Persona
Istruttori	1	Affari Generali
	1	Economico Finanziario
	1	Economico Finanziario
	1	Gestione Territorio
	1	Gestione Territorio
	1	Servizi alla Persona
	1	Polizia Locale
	1	Polizia Locale
Operatori Esperti	1	Affari Generali
	1	Affari Generali
	1	Servizi alla Persona
	1	Gestione Territorio
Totale	16	

3.2 **Organizzazione del lavoro agile**	A seguito della definitiva sottoscrizione del CCNL di comparto relativo al triennio 2019-2021, avvenuta in data 16 novembre 2022, sono state individuate due modalità di lavoro a distanza, denominate rispettivamente: • Lavoro Agile • Lavoro da Remoto. Il CCNL prevede la definizione dei rispettivi criteri attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS: nel contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Cittiglio per gli anni 2023-2024-2025 sottoscritto in data 19-12-2023 sono state concordate le nuove modalità organizzative del lavoro a distanza, il trattamento economico e la formazione del personale (titolo VIII). Saranno pertanto oggetto di attuazione gli istituti in argomento

3.3 **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**	Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. Nella deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 20-11-2024 ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2025-2027. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DEL PERSONALE" (allegato al presente Piano) è stata aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2025/2027 prevedendo quanto segue: - ***Anno 2025****: A seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" - area degli Istruttori (ex Cat C) a tempo indeterminato e pieno presso il Settore Gestione Territorio, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione. Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio;* - ***Anno 2026****: Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio;* - ***Anno 2027****: Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio* Con la predetta deliberazione GC n. 110 del 20-11-2024 è stato inoltre: • Definito nella percentuale del 25,70% il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, sui dati Rendiconto di Gestione anno 2023, che si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti (risultanze allegato A della deliberazione); • Definito in € 38.686,35 il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020, per l'anno 2024 (risultanze allegato A della deliberazione); • Approvata la dotazione organica dell'Ente (allegato B della deliberazione); • Dato atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione (allegato C della deliberazione), che determina una spesa non superiore a quella prevista dagli articoli 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;

- Dato atto che le assunzioni previste e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- Autorizzate per il periodo 2025/2027 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010, pari ad € 32.074,00 (100% spesa sostenuta nell'anno 2009 come previsto dalla Legge 114/2014 Art. 11 comma 4bis) e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.
- Autorizzato l'incarico a tempo determinato e parziale (otto ore massimo) di un ufficiale appartenente all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione dipendente di altro Comune a tempo pieno e indeterminato, tramite l'istituto dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, cui conferire, nell'esercizio della facoltà riconosciuta dall'art. 23 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, incarico di EQ di Responsabile del Settore Polizia Locale ai sensi dell'art. 16 del citato CCNL.
- Precisato che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
- Dato atto che, in seguito a verifica effettuata dai Responsabili di Settore in riferimento alla ricognizione delle eccedenze di personale anno 2024, ai sensi dell'articolo 33, d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'articolo 16 legge 12 novembre 2011 n. 183, non sono state rilevate situazioni di eccedenze di personale, di conseguenza l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero (Allegato D della deliberazione).

La dotazione organica non finanziaria del Comune di Cittiglio, approvata con la predetta deliberazione GC n. 110/2024, prevede n. 16 dipendenti a tempo indeterminato ripartiti per area contrattuale come indicato dalla seguente tabella:

Area CCNL 16.11.22	**Previsti Tempo Pieno**	**In servizio Tempo Pieno**	**Previsti Part Time**	**In servizio Part Time**
Area Funzionari e E.Q.	4	4	0	0
Area Istruttori	8	8	0	0
Area Operatori esperti	4	4	0	0
Area Operatori	0	0	0	0
Totale	**16**	**16**	**0**	**0**

Prevede inoltre i seguenti dipendenti a tempo determinato ripartiti per area come indicato da successiva tabella:

Area CCNL 16.11.22	**Previsti Tempo Pieno**	**In servizio Tempo Pieno**	**Previsti Part Time**	**In servizio Part Time**
Area Funzionari e E.Q.	0	0	1	1
Area Istruttori	0	0	0	0

	Area Operatori esperti	0	0	0	0
	Area Operatori	0	0	0	0
	Totale	**0**	**0**	**1**	**1**

L'assunzione a tempo determinato e parziale (otto ore massimo) di un ufficiale appartenente all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, già dipendente di altro Comune a tempo pieno e indeterminato, è effettuata applicando l'istituto dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004. Al predetto dipendente è conferito, nell'esercizio della facoltà riconosciuta dall'art. 23 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, incarico di EQ di Responsabile del Settore Polizia Locale ai sensi dell'art. 16 del citato CCNL. Detto incarico rispetta il vincolo, disposto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, sulla spesa per lavoro flessibile che obbliga a non superare la spesa dell'anno 2009 ammontante per il Comune di Cittiglio ad euro 32.074,00 (come certificato dal Revisore dei Conti sulla proposta di rendiconto finanziario anno 2017) e il limite di spesa, disposto dall'art.1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, entro il quale è possibile gestire il contenimento delle spese di personale con riferimento anche alle assunzioni a tempo determinato, ammontante per il Comune di Cittiglio ad € 797.330,94 riferito alla media della spesa di personale come acclarata nei rendiconti di gestione relativi agli anni 2011, 2012 e 2013 (Determinazione del limite di spesa art.1, comma 557-quater L. n.296/2006).

3.4
Piano delle Azioni Positive

Le Amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di Azioni Positive previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Detto piano è uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi a garanzia della pari opportunità, ad armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Gli obiettivi generali sono volti a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

Nel "Piano delle azioni positive triennio 2025-2027 sono state individuate le seguenti aree di intervento a riguardo:

- PARITA', PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'
- BENESSERE ORGANIZZATIVO
- CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Si allega il Piano delle azioni positive triennio 2025-2027

3.5 **Piano della Formazione**	Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici. Si pone inoltre attenzione alla Legge 190/2012 e successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/2013 e il D.Lgs. 39/2013) che impongono l'obbligo di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per le Pubbliche Amministrazioni, al D.L. 36/2022 (Decreto PNRR 2) che all'art. 4 di modifica dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 impone alle Pubbliche Amministrazioni di formare i dipendenti neo assunti, i dipendenti che effettuano il passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché i dipendenti oggetto di trasferimento sui temi dell'etica pubblica e codici di comportamento. Contestualmente il legislatore ha segnalato la necessità di sensibilizzare i destinatari dei corsi sul corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche al fine di tutelare l'immagine dell'Ente di appartenenza. L'art. 29 del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati UE (GDPR) n. 679/2016 prevede l'obbligo della formazione per le Pubbliche Amministrazioni ed imprese in materia di privacy e protezione dei dati personali per tutte le figure presenti nell'organizzazione. La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 16/01/2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione: principi, obiettivi e strumenti" prevede 40 ore di formazione pro capite annuali che dovranno essere ricomprese nei seguenti ambiti formativi: • Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica: potenziamento delle competenze digitali per favorire l'adozione di nuove tecnologie nei processi amministrativi; • Transizione Ecologica: formazione su pratiche sostenibili e rispetto ambientale nelle attività quotidiane; • Gestione delle Risorse Umane: sviluppo di abilità nella gestione del personale, leadership e comunicazione efficace; • Semplificazione Amministrativa: apprendimento di metodologie per snellire le procedure burocratiche e migliorare l'efficienza operativa; • Anticorruzione e Trasparenza: promozione dell'etica, della legalità e della trasparenza nelle operazioni amministrative. Il Piano triennale della formazione del personale 2025/2027 viene integrato, in merito alla formazione obbligatoria, con l'iscrizione del personale ai corsi di UPEL Varese che si articolano in FAD SINCRONA (in diretta) e in FAD ASINCRONA (a distanza) e aderendo all'iniziativa di formazione sviluppata da Comunità Montana Valli del Verbano dal titolo "Semplificare per migliorare" che consente ai dipendenti dei Comuni facenti parte del territorio della Comunità montana di accedere ad un percorso formativo gratuito professionalizzante della durata di 24 Ore tracciata su Syllabus ai fini sia della rendicontazione sia della tracciabilità. Detti interventi consentono di adempiere ai suddetti obblighi formativi previsti dal legislatore.

	Il Piano triennale della formazione del personale 2025/2027 è allegato al presente provvedimento a formare parte integrante e sostanziale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: • Secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; • Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; • Su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione ecapitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALLEGATI al presente PIAO:

A. Piano della Performance 2025/2027;
B. Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza "RPCT" anno 2024
C. Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) con i suoi allegati:
   1) Mappature processi – Identificazione, analisi e valutazione del rischio – Programmazione e monitoraggio misure specifiche;
   2) Programmazione e monitoraggio misure generali;
   3) Sottosezione Trasparenza;
D. Whistleblowing con informativa per il trattamento dati;
E. Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Cittiglio;
F. Deliberazione Giunta Comunale n. 110 del 20-11-2024 ad oggetto "Approvazione piano triennale fabbisogno del personale (PTFP) 2025-2027 - ricognizione annuale eccedenze del personale" con allegati il prospetto degli spazi assunzionali, la dotazione organica, il parere del revisore e la dichiarazione di assenza degli esuberi;
G. Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) triennio 2025/2027;
H. Piano triennale della formazione del personale 2025/2027.