

Comune di Marentino
Città metropolitana di Torino

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

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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

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

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, 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".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, 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 della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di

disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "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		
		NOTE
Comune di	Marentino	
Indirizzo	Piazza Umberto I n. 1, 10020	
Recapito telefonico	0119435412	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.marentino.to.it/	
e-mail	info@comune.marentino.to.it	
PEC	comune.marentino@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	90003870012/01865110017	
Sindaco	Roberto Berardo	
Numero dipendenti al 31.12.2024	5	
Numero abitanti al 31.12.2024	1286	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
----------------------------	----------------------

2.2 Performance	NON COMPILARE
------------------------	----------------------

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
Premessa
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <i>mission</i> 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 quelli 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.

La presente sezione contiene, per il triennio 2025-2027, in coerenza con le prescrizioni della l. 190/2012, del d.lgs. 33/2013 e del PNA 2022, come aggiornato nel 2024, la conferma del PTPCT adottato quale sezione del PIAO 2023-2025.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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.

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).

<p>Il lavoro a distanza, eseguibile sotto forma di lavoro agile o di lavoro da remoto, è stato oggetto di regolamentazione da parte dell'Ente la deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 07/06/2023, con cui si è approvato il Regolamento per lo svolgimento del lavoro a distanza con contestuale aggiornamento del Piao 2023/2025.</p>
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>
<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>
<p>Premessa</p> <p>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.</p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>
<p>Premessa</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</p>
<p>Premessa</p> <p>Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.
<p>3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno</p>
<p>Premessa</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

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.

La formazione del personale deve essere inserita quale obiettivo organizzativo per l'intero Ente all'interno del Piano della performance 2025. Per tale ragione, l'individuazione degli specifici obblighi formativi, per un ammontare di n. 40 ore ciascuno, sarà oggetto di individuazione all'interno del Piano suddetto e di successiva integrazione all'interno del PIAO 2025-2027.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

Allegato 1:

A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi

B - Analisi dei rischi

C - Individuazione e programmazione delle misure

C1 - Individuazione delle principali misure per aree di rischio

D - Misure di gestione del rischio generiche

D1 - Misure di gestione del rischio specifiche

E - Obblighi di pubblicazione

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.

All'interno del Comune di Marentino, il RPCT è stato nominato con decreto sindacale n. 8 del 11.07.2023 nella figura del segretario comunale dott.ssa Stefania Agresta. Il sostituto del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in caso di temporanea e improvvisa assenza del RPCT, è individuato nel Responsabile del Servizio tecnico, il Funzionario tecnico titolare di incarico di E.Q., Arch. Luca Maria Fasano.

Per il triennio 2025 - 2027, a seguito di aggiornamento del PTPCT 2023/2025, la predisposizione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", è così costituita:

- **Analisi del contesto esterno**

L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Il PNA 2022, nell'analisi del contesto esterno, afferma come opportuno il confronto con gli stakeholder esterni mediante le forme di ascolto in grado di assicurare una partecipazione effettiva dei portatori di interesse. A tale forma di consultazione è stato dato seguito mediante avviso pubblico sul sito web istituzionale dell'ente, con scadenza per le relative osservazioni entro e non il giorno 10.01.2023. Come già anticipato nella parte precedente, non sono pervenute osservazioni.

Secondo i dati contenuti nella *"Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia"* (secondo semestre 2021) trasmessa dal Ministro Lamorgese alla Camera dei Deputati e al Senato della Repubblica in data 15.09.2022 emerge in tema di criminalità organizzata per la regione piemontese e, e quindi anche per la provincia torinese, quanto dichiarato: *"Significative pronunce giudiziarie ed importanti evidenze investigative danno prova di come il Piemonte sia un territorio eletto dalle mafie e in particolare dalla criminalità organizzata calabrese il cui radicamento in Regione è risalente nel tempo e trova le sue origini nel fenomeno migratorio degli anni '50. Dalle prime cellule di 'ndrangheta si è arrivati peraltro e nel tempo Tra le cause*

dell'insediamento delle consorterie criminali organizzate inoltre si ricorda la presenza nella Regione di condannati a regime detentivo differenziato presso le Case Circondariali di Novara e di Cuneo fattore di tradizionale richiamo per i familiari dei detenuti che tendono a stabilirsi nelle aree limitrofe creando presupposti di radicamento. Anche in Piemonte le consorterie criminali tendono ad agire sotto traccia facendo ricorso ad azioni violente solo quale extrema ratio in ossequio alla necessità di perseguire le proprie finalità illecite senza suscitare l'attenzione delle forze dell'ordine. La propensione delle organizzazioni mafiose alla penetrazione del tessuto socio-economico anche nel Piemonte è confermata dagli esiti dell'operazione "Platinum - Dia"³⁴ conclusa dalla DIA unitamente alla Kriminalpolizeidirektion di Friedrichshafen (D) ed alla Polizia economico-finanziaria di Ulm (D) nell'ambito di una Squadra Investigativa Comune (Joint Investigation Team) con l'esecuzione di 33 misure restrittive nel mese di maggio 2021 in Italia, Germania, Romania e Spagna. Ulteriori sviluppi investigativi svolti nel secondo semestre del 2021 hanno consentito di individuare tra l'altro un sodalizio dedito all'importazione e commercializzazione di numerose autovetture provenienti dall'estero in prevalenza dalla Germania in evasione totale o parziale delle imposte. Stesso dicasi per l'operazione "Ofanto"³⁵ conclusa dalla DIA nel mese di novembre 2021 che ha permesso di individuare il commercialista di taluni personaggi ritenuti vicini ai clan 'ndranghetisti operanti nella provincia di Torino ed in altre aree dell'Italia settentrionale responsabile di diversi delitti quali il trasferimento fraudolento di valori ed emissione e annotazione di fatture per operazioni inesistenti per cui è stato condannato in primo grado alla pena di 6 anni di reclusione. Parimenti si segnala l'operazione "Cavallo di Troia"³⁶ conclusa il 1 dicembre 2021 dalla Guardia di finanza che ha consentito di individuare un sodalizio criminale dedito alla commissione di articolate frodi fiscali e fallimentari in grado di generare profitti illeciti per circa 2,5 milioni di euro. Tra l'altro importanti inchieste degli ultimi anni - per citarne alcune si ricordano le operazioni "Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Maglio" (2011), "Colpo di Coda" (2012), "Esilio", "Val Gallone" (2013), "San Michele" (2014) e "Barbarossa" (2018) - hanno fornito puntuale riscontro circa l'esatta indicazione nell'area dell'esistenza di strutturati organismi mafiosi calabresi [...]. In Piemonte i gruppi di origine 'ndranghetista esercitano la propria egemonia criminale lasciando spazio anche a cellule criminali di diversa matrice e come quelle riconducibili a cosa nostra in ragione di una condivisa e diffusa reciproca accettazione. Per quanto concerne i sodalizi stranieri si annovererebbe la presenza di gruppi criminali albanese, romena ed africana in particolare nigeriana connotati da una significativa vivacità criminale. La medesima relazione prosegue, a pagina 460, evidenziando come "La provincia di Torino evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato e variegato composto da gruppi criminali autoctoni ed alloctoni che coesistono ricoprendo tuttavia un ruolo di secondo piano rispetto a quello interpretato dalla 'ndrangheta. Qui le consorterie criminali prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica non disdegnando se necessario il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento delle proprie finalità illecite. Le attività investigative e le evidenze giudiziarie degli ultimi anni come già detto hanno rilevato in provincia di Torino⁴² l'operatività di diverse strutture 'ndranghetiste".

- **Analisi del contesto interno**

Si rimanda, per una disamina sulla struttura organizzativa dell'ente, alla sezione 3.1 del presente piano, nonché alla deliberazione della giunta comunale n. 4 del 16.01.2019 con cui è stata approvata la riorganizzazione dell'Ente, modificando l'art. 7 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevedendo le

tre aree presenti nella sezione 3.1 sopraccitata e nella deliberazione di giunta predetta: area amministrativa, area tecnica e area finanziaria.

Ai sensi dell'articolo 7 comma 3 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi "Agli uffici sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria D". L'affidamento dell'incarico di Responsabile di Servizio può essere affidato anche ai componenti dell'organo esecutivo ai sensi del comma 23 dell'articolo 53 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, come modificato dal comma 4 dell'art. 29 della legge 29 dicembre 2001 n. 488". In merito alla direzione delle aree in questione, si rinvia alla sezione 3.1 del presente piano.

- **Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**

La mappatura dei processi e catalogo dei rischi sono rappresentati all'interno dell'allegato A al presente piano.

- **Analisi dei rischi e loro ponderazione**

L'analisi dei rischi è rappresentata all'interno dell'allegato B, mentre la loro ponderazione all'interno dell'allegato C al presente piano.

- **Misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio**

Le misure generali per il trattamento del rischio sono evidenziate all'interno dell'allegato D al presente piano, mentre quelle di carattere specifico sono enucleate all'interno dell'allegato D-1.

- **Obblighi di trasparenza**

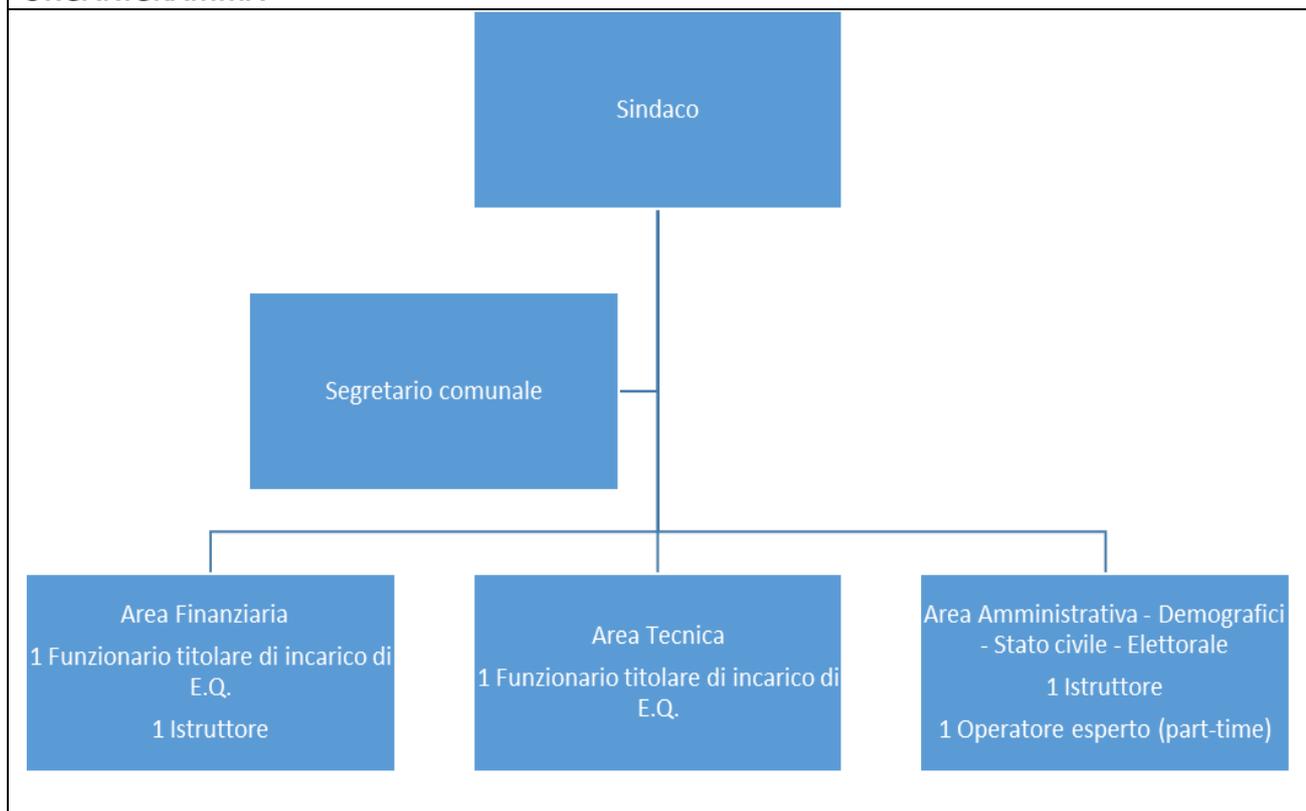
Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono rappresentati all'interno dell'allegato E al piano; l'allegato E1 evidenzia, invece, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza in materia di contratti sostitutivi degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017).

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Struttura organizzativa

(art. 4, 1 comma, lett. a) del DM 30/6/2022 n. 132)

ORGANIGRAMMA**LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA E AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 16.01.2019 è stata approvata la riorganizzazione dell'Ente, modificando l'art. 7 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevedendo tre aree così articolate:

AREE	SERVIZI	FUNZIONI
AREA AMMINISTRATIVA	Segreteria - Personale - Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica)	Tutte le attività legate alla segreteria (gestione delibere/determine, patrocini e contributi, Protocollo, URP) gestione amministrativa del personale e salario accessorio; attività connesse ai servizi demografici e statistici

AREA TECNICA	Urbanistica ed Edilizia, Ambiente e Patrimonio, Sicurezza e Vigilanza, Servizi Informativi, Agricoltura e Commercio	Tutte le competenze in materia urbanistica ed edilizia (privata e pubblica), Manutenzione del territorio e Lavori pubblici, Edilizia e Trasporto scolastico, Gestione del patrimonio (utenze, I.P., ecc.), Gestione della Fiera del Miele (con il supporto di tutti gli uffici), Funzioni della Polizia locale per quanto compatibile con le figure presenti, Protezione civile, sicurezza sul lavoro, Informatica, Agricoltura e Commercio.
AREA FINANZIARIA	Ragioneria, Tributi, Affari generali, Istruzione, Socio-assistenziale, Sport, turismo e cultura	Programmazione e gestione contabile, IVA, economato; trattamento economico del personale, tributi, tutte le materie legate agli affari istituzionali (indennità amministratori, quote associative, ecc. e in generale tutto quanto occorra per il funzionamento dell'ente), servizi scolastici e socio-assistenziali, Sport, turismo e cultura.

Sulla base di quanto sopra definito, le Aree Tecnica e Finanziaria sono poste sotto la responsabilità dei due Funzionari a tempo pieno e indeterminato, titolari di incarico di EQ; il Segretario comunale è responsabile dell'Area Amministrativa.

Nell'Area Finanziaria è incardinata, altresì, una figura di Istruttore amministrativo - contabile a tempo pieno e indeterminato; nell'area Amministrativa sono incardinate n. 2 figure: un Collaboratore amministrativo a tempo indeterminato e parziale al 69%, appartenente all'area degli Operatori esperti, e un Istruttore amministrativo a tempo indeterminato e pieno.

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Piano triennale del fabbisogno di personale e ricognizione delle eccedenze

(art. 4, 1 comma, lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Area dei Funzionari e della E.Q.	2	0	0	0
Area degli Istruttori	2	0	1 Assunzione a seguito di mobilità volontaria di n. 1 dipendente	0
Area degli Operatori Esperti	0	1	0	0
TOTALE	4	1	1	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Area dei Funzionari e della E.Q.	Risultano attualmente in servizio due Funzionari, a tempo pieno, uno appartenente al Servizio finanziario e titolare di incarico di elevata qualificazione, l'altro al Servizio tecnico e titolare di incarico di elevata qualificazione.
Area degli Istruttori	Risultano attualmente in servizio due Istruttori, a tempo pieno, uno appartenente al Servizio amministrativo; l'altro al Servizio finanziario.
Area degli Operatori Esperti	Risulta attualmente in servizio un Operatore esperto, a tempo parziale, appartenente al Servizio amministrativo.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati; numero di trasferimenti per mobilità volontaria
	2025	1 È previsto il trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 di n. 1 Istruttore inquadrato nell'Area amministrativa.

2026	0	
2027	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNI 2025-2026-2027:

La consistenza e la specializzazione del personale presente all'interno dell'Ente consentono di far fronte alle sfide poste dalle novità normative e dagli adempimenti quotidiani.

Nel triennio 2025-2027 si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore per dare copertura al posto che sarà vacante dal momento del trasferimento per mobilità volontaria del dipendente attualmente in servizio nell'Area amministrativa.

Contestualmente all'assunzione in oggetto, si prevede una redistribuzione del personale tra i diversi settori e in particolare tra l'Area amministrativa e l'Area finanziaria, che consenta una migliore gestione dei carichi di lavoro e lo svolgimento di attività maggiormente in linea con le attitudini e le competenze del personale in servizio.

Inoltre, nel triennio 2025-2027 si ipotizza l'assunzione di n. 1 Istruttore da destinare all'Area tecnica. Tale posto risulta vacante in organico dal 2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

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

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025	-	
2026	-	
2027	-	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	-	
2026	-	
2027	-	
Meccanismi di progressione tra le aree (art. 15 CCNL 16.11.2022)		
2025	-	
2026	-	
2027	-	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025	-	
2026	-	
2027	-	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei		

profili professionali		
2025	-	
2026	-	
2027	-	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	1	A seguito del trasferimento per mobilità volontaria di n. 1 Istruttore amministrativo, inquadrato nel Servizio Segreteria, Personale, Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica), si prevede la copertura del posto vacante, previo infruttuoso esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria (art. 34bis D.lgs. 165/2001), mediante l'avvio di procedura di mobilità volontaria (art. 30 D.lgs. 165/2001).
2026	-	
2027	-	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025	1	Nelle more dello svolgimento delle procedure di reclutamento di n. 1 Istruttore amministrativo, ci si riserva di avvalersi di forme flessibili di lavoro a tempo determinato, mediante l'istituto del c.d. "scavalco in eccedenza", ai sensi dell'art. 1, comma 557 del d.l. 311/2004 ovvero mediante la stipula di apposita convenzione con altri Enti per l'utilizzo di personale dipendente, ai sensi dell'art. 23, 1 comma, del CCNL 2019-2021.
2026	-	
2027	-	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025	-	L'Ente procederà, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il migliore funzionamento dei servizi, ad eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, entro i limiti di spesa previsti per personale flessibile di cui all'art. 9, comma 8, del D.L. 78/2010, convertito con modifiche dalla L. 122/2010, come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014.
2026	-	
2027	-	
Concorsi		
2025	1	A seguito del trasferimento per mobilità volontaria di n. 1 Istruttore amministrativo, inquadrato nel

		Servizio Segreteria, Personale, Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica), si prevede la copertura del posto vacante, in caso di infruttuoso esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria (art. 34bis D.lgs. 165/200) o di mobilità volontaria (art. 30 D.lgs. 165/2001), mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o svolgimento di concorso pubblico.
	2026	-
	2027	-
Stabilizzazioni		
	2025	-
	2026	-
	2027	-

3.3.5 Ricognizione delle eccedenze di personale

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Marentino non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali.

3.3.6 Formazione del personale

Premessa

Il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato all'inizio del 2025 la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023).

Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e delle amministrazioni pubbliche. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, viene individuata quale specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti.

Pertanto, gli obiettivi formativi che faranno capo a ciascun dipendente per il 2025 saranno oggetto di individuazione all'interno del Piano della performance e degli obiettivi 2025, che verrà successivamente integrato nel PIAO 2025-2027.

PRIORITA' STRATEGICHE:

A ciascun dipendente verrà affidato un obiettivo formativo di almeno 40 ore annue che verrà articolato in base alle peculiarità e alle competenze proprie di ciascun servizio/ufficio.

Oltre a ciò, si prevede di attribuire al personale dell'Ente un obbligo formativo inerente ad alcune materie che coinvolgono tutti i servizi/uffici, in particolare rispetto a:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Conflitto di interesse e cause di incompatibilità;
- Codice di comportamento e obblighi di correttezza;
- Privacy e tutela della riservatezza;
- Lavoro in team e creazione di valore pubblico.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Per alcune materie oggetto di formazione, quali la privacy e la tutela della riservatezza, ci si intende avvalere di professionisti (DPO in particolare) che dispongono già di contratti di fornitura di servizi con l'Ente, di modo da evitare di gravare ulteriormente sul bilancio comunale.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Si darà priorità all'utilizzo della piattaforma Syllabus, resa disponibile gratuitamente per le pubbliche amministrazioni dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Ci si avvarrà inoltre della formazione offerta dal MEF rispetto alla nuova contabilità Accrual, anch'essa disponibile gratuitamente per le pubbliche amministrazioni.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

La qualificazione del personale passa attraverso una formazione mirata, che consenta a ciascun dipendente sia di aggiornarsi e di incrementare le proprie conoscenze nelle materie di propria competenza, sia di approfondire quelle materie trasversali che ineriscono all'attività dell'Ente nel suo complesso.