

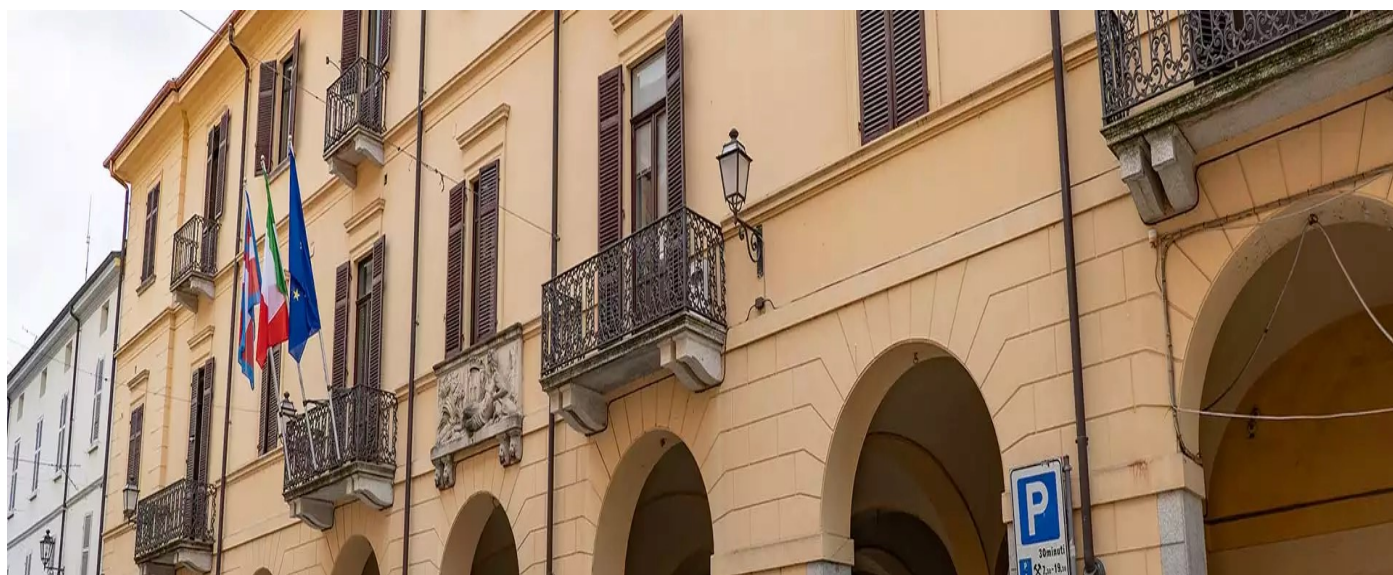


COMUNE DI TRINO

PROVINCIA DI VERCELLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

triennio 2025 – 2027



Sommario

Premessa	3
Riferimenti Normativi	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.1 – Valore pubblico	10
2.2 - Performance	10
<i>Pianificazione:</i>	10
Bilancio, Bilancio pluriennale, Piano esecutivo di gestione.....	10
<i>Controllo:</i>	10
Relazione sulla performance <i>Valutazione:</i>	10
Risultanze valutazione del Segretario Comunale;	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	12
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	13
3.1 Struttura Organizzativa	13
3.2 Modello Organizzativo	15
3.3 Organigramma	15
3.4 Organizzazione del lavoro agile	16
3.5 Piano triennale del fabbisogno personale	18
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	18

Allegati:

SEZIONE performance PIAO 2025-2027 (Allegato A)

AGGIORNAMENTO SEZIONE rischi corruttivi PIAO 2025-2027 (Allegato B)

SEZIONE Fabbisogno del personale PIAO 2025-2027– (Allegato C)

Premessa

Il nuovo piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in ottica di semplificazione e per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzata ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa.

Nell'ambito del PIAO, infatti, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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.

Il PIAO, pertanto, è un adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. In particolare, l'art.6 del decreto legge n.80/21 stabilisce che "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, con più di cinquanta dipendenti, adottano il Piano integrato di attività e organizzazione".

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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.

Si stabilisce quindi di riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: valore pubblico, performance, anticorruzione e risorse umane.

Altri passaggi fondamentali nella definizione del PIAO sono stati il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre e ufficialmente in vigore il 22 settembre, che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, nonché il DPR 81/2022 del 24/06/2022, entrato in vigore il 15/07/2022, in cui si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO, ovvero:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP);
- Piano della Formazione.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - a) Valore pubblico,
 - b) Performance,
 - c) Rischi corruttivi e trasparenza.
- Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - a) struttura organizzativa,
 - b) modello organizzativo,
 - c) organigramma,
 - d) organizzazione del lavoro agile,
 - e) piano triennale del fabbisogno personale.
- Sezione 4 - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

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).

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 agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e al decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il D.L. 80 del 9/6/2021 fissa il termine per l'approvazione del PIAO al 31 gennaio di ogni anno.

Tuttavia l'art. 8, comma 2, del D.M. n. 132/2022 prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci. In base al tenore letterale della norma, il suddetto differimento risulta pertanto correlato al termine di approvazione dei bilanci (l'inciso recita testualmente: "il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci") e non alla data di approvazione del bilancio nel singolo Ente, per cui, in considerazione del differimento al 15/03/2024 del termine di approvazione del bilancio 2024-2026 (decreto Ministro dell'Interno del 22/12/2023), il termine per l'approvazione del PIAO deve ritenersi prorogato al 14/04/2024.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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.

Il Comune di Trino alla data del 01/01/2025 ha una dotazione inferiore ai 50 dipendenti e precisamente 31 (di cui n. 3 Assistenti Sociali personale Servizio Socio-Assistenziale Asl/Al di Casale Monferrato).

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

<i>Denominazione Ente</i>	COMUNE DI TRINO
<i>Indirizzo</i>	Corso Cavour n. 70
<i>Codice avviamento postale</i>	13039
<i>Provincia (sigla)</i>	VC
<i>Codice Fiscale</i>	80001910027
<i>Partita Iva</i>	00379920028
<i>Indirizzo PEC</i>	comune@pec.comune.trino.vc.it
<i>Sito web</i>	www.comune.Trino.vc.it
<i>Sindaco</i>	Daniele Pane
<i>Codice Istat</i>	02148
<i>Codice catastale</i>	1429
<i>Numero abitanti (al 31.12.2024)</i>	6742
<i>Numero dipendenti (al 31.12.2024)</i>	31

Trino è il terzo comune della provincia per estensione territoriale (il sesto per popolazione), dopo Vercelli ed Alagna Valsesia.

A Trino venne introdotta per la prima volta, attorno al XV secolo, la coltivazione del riso che a tutt'oggi riveste un ruolo fondamentale nell'economia di tutta la regione.

Il vasto territorio ospita il Parco naturale del Bosco delle Sorti della Partecipanza, raro esempio italiano di bosco planiziale ed unico residuo di come la Pianura Padana si presentasse prima della trasformazione operata nei secoli a fini agricoli.

Trino sorge ai piedi delle colline del Monferrato lungo la riva sinistra del fiume Po. Originariamente chiamata Rigomago (campo e mercato del Re), durante la dominazione romana divenne una "mansio", un luogo di sosta sulla strada che portava da Pavia a Torino. Il nome Tridinum, secondo un'antica leggenda, risale al VI sec. d.C (599 A.C.), durante le invasioni barbariche: Rigomago venne quasi completamente distrutta, ma tre valorosi condottieri Longobardi la ricostruirono provvedendo a edificare le mura di cinta e tre castelli a scopo difensivo.

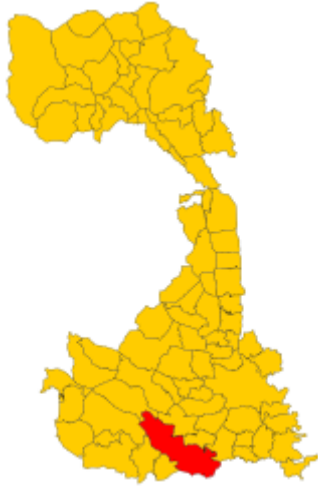
Delle antiche mura, abbattute nel 1672 per volere di Carlo Emanuele II di Savoia, resta visibile oggi solamente un breve tratto in via Monte Grappa, a ridosso della Cittadella dei Marchesi del Monferrato dove ancora oggi sorge il Palazzo Paleologo.

Nel 1155 il feudo di Trino fu subconcesso ai Marchesi del Monferrato e rimase tale fino al 1202 quando, dopo numerose e violente controversie tra i Marchesi e il comune di Vercelli, fu venduto a quest'ultimo.

Nel 1210 divenne "borgo franco", sottraendosi ai diritti feudali e acquisendo il diritto di redigere statuti e regolamenti propri. Il dominio vercellese su Trino durò sino al 1253, quando l'Imperatore Corrado investì nuovamente del feudo il Marchese Bonifacio II. Fino al 1305 fu degli Alerami, ai quali subentrarono i Paleologi. Nel 1536 il territorio passò ai Gonzaga. Al termine della guerra di successione di Mantova e del Monferrato, con il trattato di Cherasco del 1631, Trino venne ceduta a Vittorio Amedeo I, duca di Savoia.

Altre informazioni:

- Territorio Coordinate: 45°11'39.3" N 8°17'47.9"E
- Altitudine: 130 m s.l.m.
- Superficie: 70,61 km²
- Abitanti 7.221 (Maschi 3.532 - Femmine 3.689)
- Densità: 104,0 ab./km²
- Comuni confinanti: Bianzè, Camino (AL), Costanzana, Fontanetto Po, Livorno Ferraris, Morano sul Po (AL), Palazzolo Vercellese, Ronsecco, Tricerro.



Posizione del comune di Trino all'interno della provincia di Vercelli

GRAFICO DELLA POPOLAZIONE

Popolazione

2020



6852

2021



6805

2022



6754

2023



6752

2024



6742

Famiglie



3076



3082



3085



3110



3087

Fasce et 

0-19



1104

20-34



969

35-54



1608

55-74



2025

75 e oltre



1036

2024

Organizzazione Giunta Comunale

Il Sindaco Daniele Pane è stato proclamato in data 15/05/2023.

La Giunta Comunale è composta da nr. 4 assessori competenti per le materie ad essi delegate, tra cui un Vice- Sindaco.

La Giunta comunale risulta così composta ed organizzata:

RUOLO	NOMINATIVO	MATERIE/COMPETENZE
SINDACO	Daniele Pane	Bilancio - Patrimonio - Protezione Civile - Frazione Robella -Edilizia Scolastica - Cultura e Promozione Turistica -Sicurezza idrogeologica del territorio-P.N.R.R.
ASSESSORE/VICE SINDACO	Elisabetta Borgia	Politiche sociali ed Edilizia sociale, Personale, Sport, Contenzioso legale, Rapporti con le associazioni in ambito locale, Pari opportunità, Biblioteca
ASSESSORE	Mariateresa Alvino	Istruzione, Attività extrascolastiche, Attività produttive, Formazione e Politiche del lavoro, Commercio, Eventi e Manifestazioni, Politiche Giovanili.
ASSESSORE	Alberto Mocca	Verde, Comunità energetiche, Ambiente, Ordine e Decoro, Piccole cose, Cimiteri.
ASSESSORE	Roberto Gualino	Lavori pubblici, Urbanistica, Viabilità e sicurezza stradale, PoliziaLocale, Innovazione tecnologica e Smart city

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Valore pubblico

La sezione “valore pubblico” non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.
Si rimanda pertanto al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 40 del 19.12.2024.

2.2 - Performance

La sezione “Performance” non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Di seguito si riporta in forma sintetica l’*Articolazione* del “Piano della Performance”

Pianificazione:

Documento Unico di Programmazione (DUP), Programma di Mandato

Programmazione:

Bilancio, Bilancio pluriennale, Piano esecutivo di gestione

Controllo:

Indicatori obiettivi di PEG e Controllo di gestione, controlli interni

Rendicontazione:

Relazione sulla
performance

Valutazione:

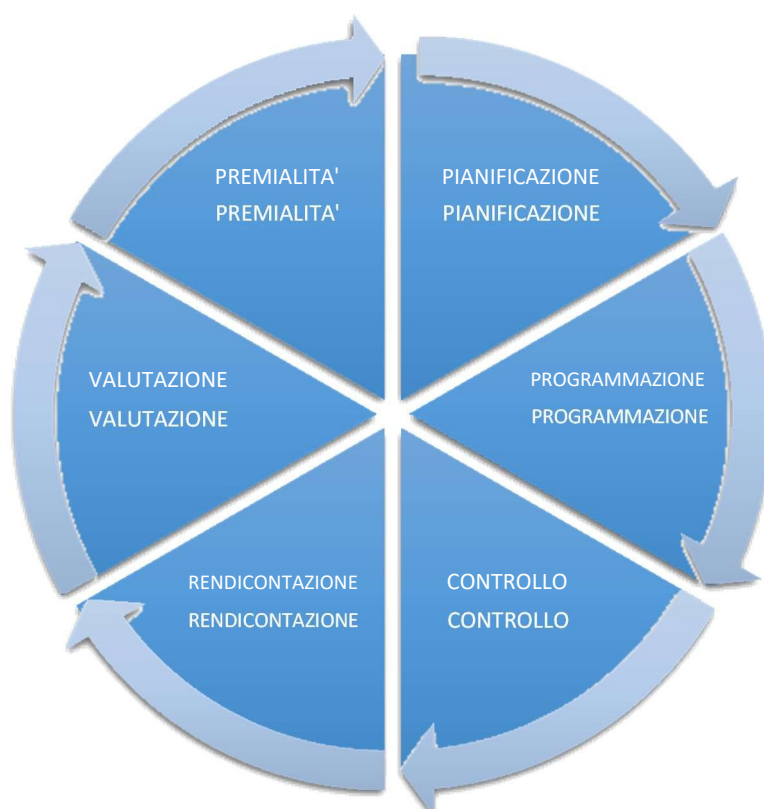
Sistema di misurazione e valutazione delle
performance

Premialità:

Risultanze valutazione del Segretario Comunale;

Risultanze valutazione dei dipendenti incaricati di Posizione
Organizzativa;

Risultanze valutazione dei dipendenti.



Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi individuano:

- obiettivo
- il dirigente responsabile
- descrizione delle attività da compiere
- i criteri di misurazione dell'obiettivo
- personale coinvolto

Gli stessi vengono descritti e rappresentati in forma schematica tramite la compilazione di una scheda - progetto, come meglio illustrata nel paragrafo seguente, nella quale vengono individuati in maniera sintetica i suoi elementi fondamentali tra i quali gli output previsti.

Si allega SEZIONE performance PIAO 2025-2027 (Allegato A)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

La base di partenza è stata il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2022-2024, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 07.04.2022.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT ha aggiornato la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, nello specifico:

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.

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

Programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

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.

L'avvio del procedimento di revisione è avvenuto con deliberazione n. 3 del 09.01.2025 ad oggetto: "Avvio del procedimento di elaborazione della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Azione e organizzazione 2025-2027."

Il testo della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza è rimasto depositato per almeno dieci giorni presso l'ufficio Segreteria (scadenza 23.01.2025).

Il deposito aveva lo scopo di consentire al RPCT di raccogliere eventuali osservazioni ed emendamenti.

Entro la data di scadenza non è pervenuta alcuna proposta e/o osservazione, pertanto la sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" triennio 2025-2027 e i relativi allegati si intendono confermati.

Si allega l'AGGIORNAMENTO SEZIONE rischi corruttivi PIAO 2025-2027 (Allegato B)

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 Struttura Organizzativa

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Il Comune di Trino con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 05.12.2024 ha confermato per il triennio 2025-2027 il Piano delle Azioni Positive (PAP).

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

Per definire quali siano i bisogni da soddisfare in ambito formativo si è fatta una analisi dei fabbisogni.

Obbiettivo dell'analisi: L'analisi era volta a identificare carenze specifiche e diffuse, trasversali.

Metodologia utilizzata: Compilazione di un questionario che ha previsto la compilazione di una scheda articolata in due sezioni:

La prima sezione comprendeva 5 aree tematiche: - Competenze tecniche - Competenze informatiche - Competenze trasversali - Competenze comunicative - Competenze in ambito europeo

Principali risultati: Le principali carenze formative emerse dall'analisi sono di natura tecnica. Di seguito le aree e gli argomenti su cui incentrare la formazione:

AREA DI COMPETENZA	AMBITO DI COMPETENZA
COMPETENZE per la TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	- Competenze legislative (con particolare riferimento all'approfondimento della Legge 241/90) - Competenze amministrative in generale
	Competenze di base per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi pubblici
COMPETENZE per la TRANSIZIONE DIGITALE	Competenze di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico

COMPETENZE per la TRANSIZIONE ECOLOGICA	Competenze di base e specialistiche per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili - Formazione in ambito di bandi europei diretti
COMPETENZE SOFT SKILLS	Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	Customer satisfaction

L'ambito di competenza delle soft skills racchiudono i percorsi di formazione obbligatoria, come dai seguenti riferimenti normativi:

salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs n. 81 del 2008, art. 37)

prevenzione della corruzione (l.n. 190 del 2012, art.5)

etica, trasparenza e integrità (d.P.R. n. 62 del 2013)

Le competenze che richiedono interventi formativi più urgenti sono dunque di natura tecnica e, a seguire, di natura trasversale/comunicativa.

Destinatari della formazione saranno tutti i dipendenti comunali, così suddivisi:

Tipologia	Numero addetti
Responsabili di settore	6
Dipendenti	25

La formazione sarà erogata prevalentemente attraverso webinar;

Il numero di ore pro-capite previste andranno da un minimo di 24 ore ad un massimo di 40 ore;

Risorse attivabili per la formazione: Partecipazione al bando PerformaPA e la piattaforma Syllabus.

Il comune di Trino è attualmente già registrato su Syllabus, nel corso dell'anno 2025 tutto il personale sarà registrato sulla piattaforma, verranno altresì individuati percorsi formativi integrativi con la partecipazione al bando Performa PA.

L'erogazione della formazione avverrà entro il 31 dicembre di ogni anno di competenza.

Entro i primi quindici giorni del mese di gennaio dell'anno successivo si provvederà ad aggiornamento del fascicolo delle competenze del personale dipendente, con il relativo monitoraggio del completamento con successo di ciascun intervento formativo pianificato.

Gli esiti attesi di interventi formativi in questi ambiti hanno un duplice scopo: da un lato aumentare la prestazione meramente professionale accrescendo la conoscenza delle procedure e i loro fondamenti legislativi. Questo dovrebbe far aumentare la qualità del lavoro svolto in termini di precisione, affidabilità delle fonti e delle procedure e quindi aumentare la preparazione dei lavoratori (con ricadute anche sulla loro auto-consapevolezza e percezione della propria professionalità). Dall'altro lato, lo sviluppo di soft skills legate all'erogazione di servizi, e quindi l'incentivo ad un corretto rapporto con il pubblico, dovrebbe migliorare la percezione dell'ente pubblico dall'esterno, corroborando l'idea che un certo tipo di 'lavoro pubblico' sia appannaggio del passato e che si sia entrati in una nuova modalità di interazione con il cittadino. Le ricadute attese sono di un miglioramento del rapporto con i cittadini e in generale con i fruitori dei servizi comunali. Le iniziative formative saranno condivise in rete e replicabili in futuro, in modo da creare un beneficio duraturo con positive ricadute dirette per i dipendenti sia ricadute indirette

per i cittadini.

3.2 Modello Organizzativo

L'organizzazione dell'amministrazione è costantemente ispirata ai criteri di cui all'art. 2, commi 1 e 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come di seguito specificati: – finalizzazione degli assetti organizzativi e gestionali ai compiti, agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione, anche attraverso la costante verifica e la dinamica revisione degli stessi, da effettuarsi periodicamente e, in ogni caso, all'atto della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione;

- flessibilità, a garanzia dei margini d'operatività necessari per l'assunzione delle determinazioni organizzative e gestionali da parte dei responsabili delle strutture organizzative;
 - omogeneizzazione delle strutture e delle relative funzioni finali e strumentali;
 - interfunzionalità degli uffici;
 - imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa;
 - armonizzazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico alle esigenze dell'utenza;
 - responsabilizzazione e collaborazione del personale;
 - flessibilità in genere, nell'attribuzione alle strutture organizzative delle linee funzionali e nella gestione delle risorse umane;
 - autonomia e responsabilità nell'esercizio delle attribuzioni gestionali;
 - riconoscimento del merito nella erogazione distintiva del sistema premiale destinato al personale dipendente.
- L'organizzazione dell'ente costituisce strumento di conseguimento degli obiettivi propri del funzionamento dell'amministrazione. Il processo di revisione organizzativa si sviluppa su due livelli di competenza: la macro organizzazione, costituita dalla definizione delle strutture organizzative di massima dimensione, di competenza dell'organo di governo nell'ambito del piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e la micro organizzazione, rappresentata dalla determinazione degli assetti organizzativi interni alle strutture di massima dimensione, affidata agli organi addetti alla gestione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

La struttura organizzativa dell'amministrazione, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "settori", è operata dalla Giunta nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

L'entità, la dimensione ed i contenuti funzionali delle unità organizzative sono definiti nell'ambito del piano esecutivo di gestione per le finalità predette.

3.3 Organigramma

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione. La costruzione e l'aggiornamento della macrostruttura deriva dalla necessità dell'Amministrazione di migliorare la propria capacità di investimento e di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

L'organizzazione del Comune si articola in Settori.

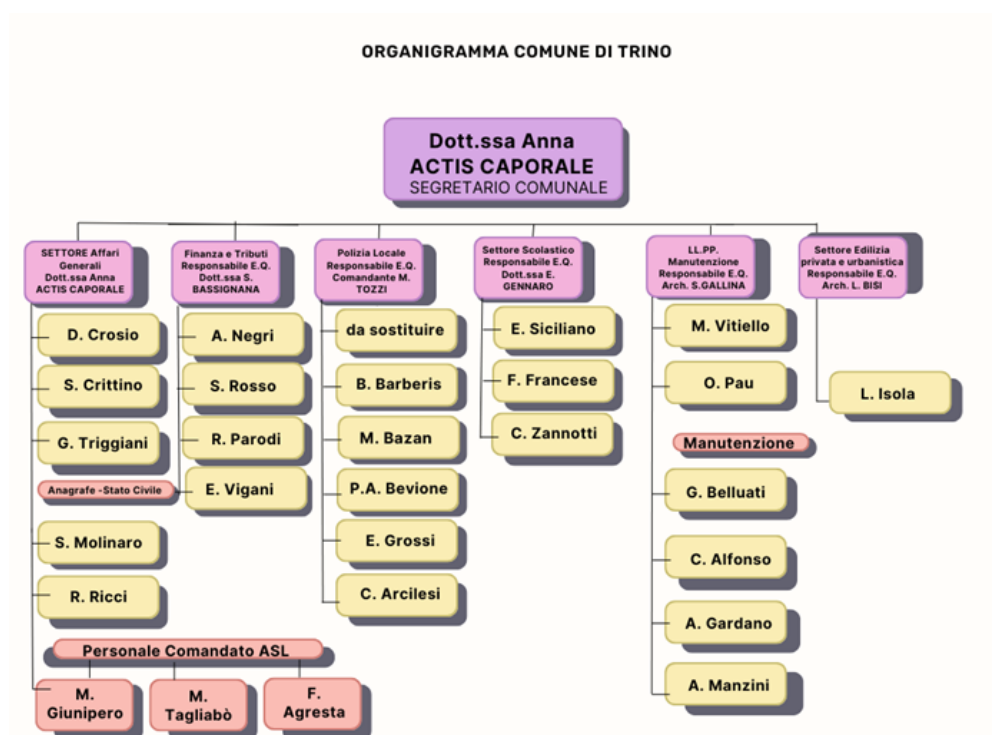
Ai sensi del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi (Delibera di Giunta Comunale n. 166 del 03.10.2000, e successive deliberazioni di giunta comunale n. 74/2019 e 100/2019) il sistema organizzativo dell'ente è così suddiviso:

- Settore Tecnico Manutenzione, Ambiente, Lavori Pubblici, e Innovazione Tecnologica Settore Finanziario, Attività Produttive;
- Settore Affari Generali – Servizio Segreteria e Servizio Demografico Statistico;
- Settore Scolastico, Cultura, Sport, Biblioteca-Archivio e del Tempo Libero;
- Settore Polizia Municipale;
- Settore Urbanistica, Edilizia Privata.

Inoltre con le determinazioni: n. 282 del 18.04.2023 e n. 559 del 31.08.2023 è stato recepito il catalogo dei profili professionali e il mansionario dei dipendenti in attuazione al CCNL funzioni Locali del 16.11.2022 a integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

Con il provvedimento del Sindaco n. 8 del 03.07.2023 si è provveduto a rinnovare i Responsabili di settore con funzioni di Elevata Qualificazione.

Alla data del 31.12.2024, il personale assegnato ai rispettivi settori è pari a 31 dipendenti a tempo indeterminato (di cui n. 3 Assistenti sociali, personale ASL-AI di Casale Monferrato).



3.4 Organizzazione del lavoro agile

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha preso avvio con la Legge n. 124 del 2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, il cui art. 14 prevedeva che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del tele-lavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di

svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81 disciplina, al capo II, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, rappresentando ad oggi la base normativa di riferimento in materia, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato. Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid19, si evidenzia la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta eccezione per l'esecuzione di quelle attività ritenute dalle amministrazioni indifferibili e impicanti la necessaria presenza del lavoratore nella sede di lavoro, nonché prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla sopra citata L. 81/2017 (Art. 87 co. 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modifiche ed integrazioni).

In poco tempo, gli enti hanno quindi dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro e mettere in atto misure di contrasto all'emergenza epidemiologica compatibili con la tutela dei lavoratori.

In seguito, con l'evolversi della situazione pandemica e del relativo quadro normativo, con particolare riferimento alla riapertura dei servizi, al rientro in sicurezza e alla tutela dei lavoratori cosiddetti "fragili", l'applicazione del lavoro agile nel Comune di Trino si è adeguata alle disposizioni normative intervenute (art. 1 D.L. 30 aprile 2021 n. 56), fino alla adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, in base al quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

Attualmente nessun dipendente svolge l'attività a distanza in quanto si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza.

L'Ente, vista l'attuale dotazione organica e l'organizzazione dell'attività lavorativa, ritiene al momento di non regolamentare il lavoro in modalità agile e pertanto l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Trino, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.5 Piano triennale del fabbisogno personale

L'Ente non presenta eccedenze di personale. La spesa del personale trova copertura negli stanziamenti di bilancio e risulta in linea con il rispetto della normativa.

Il piano occupazionale 2025-2027 prevede l'assunzione nel corso del triennio di:

Anno 2025:

- Assunzione di un Istruttore presso l'ufficio Urbanistica ed Edilizia privata;
- Affiancamento tramite scavalco d'eccedenza di n. 1 dipendente di altro ente presso il settore Urbanistico/Edilizia privata.
- Assunzione di un Istruttore presso ufficio Finanziario part-time 20 ore;
- Affiancamento tramite scavalco d'eccedenza di n.1 dipendente di altro ente presso il settore Finanziario e attività produttive (Commercio);
- Funzionario Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato presso il settore Polizia Locale.

Anno 2026:

- Sostituzione per pensionamento del Responsabile del settore Tecnico/Manutenzione attraverso l'assunzione di un Funzionario ed Elevata Qualificazione a tempo pieno.

Anno 2027:

- ==

L'ente inoltre si riserva di rivedere tale programmazione in relazione a nuove e diverse esigenze, eventuali ulteriori assunzioni in sostituzione di dipendenti che dovessero cessare il proprio rapporto di lavoro, secondo le facoltà concesse dalla legge.

Si allega SEZIONE Fabbisogno del personale PIAO 2025-2027– (Allegato C)

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Tuttavia è opportuno prevedere un'attività di monitoraggio del PIAO che, di fatto, già viene svolta dall'Ente alla luce delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ed in particolare:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto attiene alla sottosezione "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Generale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- l'Organo Comunale di Valutazione (OCV)

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.