



COMUNE DI PAGNONA

Provincia di Lecco

Via Nuova n.2 – 23833 PAGNONA (Lc) – tel./fax 0341.890420 –
info@comune.pagnona.lc.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) TRIENNIO 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

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;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- il Piano di razionalizzazione;
- il Piano delle azioni positive;
- il Piano delle azioni concrete;
- il Piano organizzativo del lavoro agile.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è 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 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 e sulla base della Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 11/10/2022.

Il PIAO è stato elaborato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

- 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.

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.

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, comma 1, 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.

Ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.M. 24 giugno 2022 il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In base all'articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 2022, 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 trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il piano è predisposto in formato esclusivo digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica al presente link: piao.dfp.gov.it.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	PAGNONA
Regione	Lombardia
Indirizzo	Via Nuova n.2
Recapito telefonico	0341/890420
sito web	www.comune.pagnona.lc.it
e-mail	info@comune.pagnona.lc.it
PEC	comunepagnona@halleypec.it
Partita IVA	00657520136
Codice fiscale	00657520136
Codice ISTAT	097063
Codice Catastale	G241
Sindaco	Colombo Martino

Numero dipendenti al 31/12/2024	3 d cui n.02 part time 50% e n.1 tempo pieno
Popolazione al 31/12/2024	309

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<p><i>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.</i></p> <p><i>Si ritiene comunque utile fare riferimento alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad un livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance.</i></p> <p><i>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 2025/2027, adottato con deliberazione di C.c. n. 29 del 30/07/2024 che qui si ritiene integralmente riportata, ed ai successivi aggiornamenti.</i></p> <p><i>Link bilanci amministrazione trasparente DUP 2025-2027:</i> https://www.halleyweb.com/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/347</p>
---------------------	---

2.2. Performance	<p><i>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.</i></p> <p><i>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia. Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel Regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Linee Programmatiche di mandato illustrate al Consiglio Comunale in data 30.07.2024 con deliberazione n. 28 costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i programmi da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato;</i> - <i>Il Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione;</i> - <i>il Piano della Performance 2025-2027, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2025.</i> <p><i>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</i></p> <p><i>Link bilanci amministrazione trasparente Piano performance 2025-2027:</i> https://www.comune.pagnona.lc.it/EG0/EGSCHTST52.HBL?en=eg971&MESSA=PUBLICA&SRL=46</p>
------------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza.

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17.01.2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza con un provvedimento espresso.

Il PTPCT deve essere aggiornato limitatamente alla mappatura dei processi, stante che in assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, lo stesso ha durata triennale senza necessità di aggiornamenti annuali.

Accertato che nel Comune di Pagnona non si è verificata nessuna delle suddette situazioni, si è ritenuto di confermare per il 2025 i contenuti della sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2024 unitamente all'aggiornamento della mappatura dei processi.

Si rimanda pertanto alle seguenti deliberazioni:

- delibera di Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2024 avente ad oggetto "P.I.A.O. 2024/2026 - SEZIONE 2 " VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTOCORRUZIONE "- AGGIORNAMENTO MAPPATURA DEI PROCESSI PER AREE A RISCHIO ANNO 2024 - CONFERMA SOTTOSEZIONE 2.3 " PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA - PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA-, comprendente anche l'aggiornamento della mappatura dei processi;
- delibera di Giunta Comunale n. 96 del 21.12.2024 con la quale è stato confermato anche per il triennio 2025/2027 il piano di prevenzione della corruzione 2024/2026;
- delibera di G.C. n. 10 del 30.01.2025 relativa alla presa d'atto della Relazione predisposta dal responsabile della prevenzione della corruzione per l'anno 2024.

Link Amministrazione Piano corruzione:

<https://www.comune.pagnona.lc.it/EG0/EGSCHTST52.HBL?en=eg971&MESSA=PUBBLICA&SRL=79>

Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Link Amministrazione Relazione prevenzione corruzione 2024:

<https://www.comune.pagnona.lc.it/EG0/EGSCHTST52.HBL?en=eg971&MESSA=PUBBLICA&SRL=79>

2.4 Sottosezione Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione e dei processi

Intenzione dell'Amministrazione comunale è far sì che chiunque sia in grado di essere costantemente aggiornato riguardo alle attività svolte dal Comune. Inoltre l'Ente si impegna a divulgare ogni utile informazione alla cittadinanza attraverso la home page del sito istituzionale.

Negli ultimi anni il Comune di Pagnona ha raggiunto un ottimo livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza. Complice anche il PNRR, l'Ente ha avviato un processo per rendere fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida.

L'Ente ha infatti avviato i progetti di trasformazione digitale.

L'Ente ha provveduto a definire gli obiettivi di accessibilità del sito web e servizi informatici del comune di Pagnona nell'apposita sezione del sito AGID- Agenzia per l'Italia Digitale.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune di Pagnona si articola nelle seguenti aree:

- Area demografica;
- Area economico finanziaria tributi;
- Area tecnica-SUAP;
- Area affari generali;
- Area personale,
- Area vigilanza, commercio, polizia locale.

Le aree dispongono delle competenze amministrative e tecniche, nel limite delle risorse umane e finanziarie a disposizione, per il raggiungimento dei risultati, anche se viene rilevata una notevole carenza di personale in servizio.

A capo di ogni Area è posto un responsabile titolare di Posizione Organizzativa.

In particolare tale ruolo viene rivestito da personale dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione per le aree demografica ed economico finanziaria/tributi, mentre tale funzione viene svolta dal Sindaco per le restanti aree.

Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.

I dipendenti del Comune di Pagnona al 31 dicembre 2024 sono 3 e precisamente 3 donne a tempo indeterminato di cui n.01 a tempo pieno e n.02 part time 50% 18 ore settimanali.

I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:

- n. 1 dipendente a tempo pieno indeterminato Area degli istruttori titolare di incarico di Elevata Qualificazione;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali (50%) Area degli Istruttori titolare di incarico di Elevata qualificazione;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali (50%) Area degli Operatori esperti.

Dipendenti per inquadramento: area degli istruttori n.02 – area operatori esperti n.01

Part time n.02 – tempo pieno n.01

Aspettativa: nessuno

Genere: n. 0 uomini pari allo 0% - n.03 donne pari al 100%

Oltre ai rapporti a tempo indeterminato risultano in essere n.0 rapporti a tempo determinato.

Ampiezza media delle unità organizzative: le unità organizzative provviste di dipendenti sono monocomponenti.

E' evidente una grave carenza di organico. I dipendenti in servizio devono seguire tutte le Aree di intervento, anche quelle non di propria competenza, con enormi carichi di lavoro.

Le risorse umane assegnate alle strutture operative costituiscono la dotazione organica dell'Ente, che riporta la consistenza del personale dipendente necessaria alla soddisfazione dei compiti e degli obiettivi programmati dall'Amministrazione.

Ciascuna Amministrazione Pubblica in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è tenuta, ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

La dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

L'attuale dotazione organica risulta così determinata:

Area organizzativa	Responsabili di posizioni organizzative	Posizione economica	Dipendenti nell'ambito dell'area organizzativa
Affari generali	Sindaco	==	Nessuno Servizi svolti dalla dipendente assunta il 30.12.2024, per maggior parte dalla dipendente dell'area demografica e in parte dalla dipendente dell'area finanziaria, pur se appartenenti ad area diversa
Demografici	n.01 titolare di incarico di Elevata Qualificazione	Area istruttori	n.01 tempo pieno, che oltre a quest'area si occupa di tutti i servizi comunali, inclusa area tecnica/vigilanza
Personale	Sindaco	==	Nessuno Servizi svolti dalla dipendente dell'area demografica
Vigilanza/commercio	Sindaco	==	Nessuno Servizi svolti dai tutti i dipendenti del Comune di Pagnona, pur se appartenenti ad area diversa
Tecnica/SUA P	Sindaco	==	Nessuno I servizi vengono svolti da tutti i dipendenti in servizio, in particolare dalle dipendenti dell'area demografica e ragioneria. Si prevede di formare anche la dipendente dell'area affari generali assunta il 30.12.2024. Parziale collaborazione di un collaboratore esterno (4 ore settimanali)
Economico finanziaria tributi	n.01 titolare di incarico di Elevata Qualificazione	Area istruttori	n.01 tempo parziale 50% - in collaborazione con le restanti dipendenti

3.2 Sottosezione di stato di salute organizzativa dell'Ente

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Piano delle azioni positive 2025/2027 di cui alla deliberazione n.95 del 21.12.2024.

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2018 è stato nominato il responsabile della transizione digitale nella personale del segretario comunale in servizio.

Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

L'Ente allega annualmente al Bilancio di Previsione e al Rendiconto la tabella dei parametri di deficitarietà.

Il Comune di Pagnona rispetta i parametri di deficitarietà.

Non esistono procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti.

Nell'anno 2024 il Comune di Pagnona ha registrato un tempo medio di pagamento fatture pari a -16,44 quale indicatore di tempestività del pagamento.

Link sito comunale per tempi medi di pagamento:

<https://www.comune.pagnona.lc.it/EG0/EGSCHTST52.HBL?en=eg971&MESSA=PUBBLICA&SRL=74>

Il Comune di Pagnona vanta un indice di indebitamento assai basso.

Nel Bilancio di previsione 2025/2027 viene prevista una percentuale di indebitamento pari allo 0,36% per il 2025, allo 0,00 % per il 2026/2027.

Nel rispetto del Regolamento sui controlli interni viene regolarmente effettuato il monitoraggio degli equilibri di bilancio.

3.3 Organizzazione del lavoro agile

Detto argomento è già stato oggetto di contrattazione decentrata integrativa con il Contratto decentrato triennio 2024/2026 sottoscritto il 19.11.2024, di cui si riporta il link:

<https://www.halleyweb.com/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/94>

Il presente documento rappresenta lo strumento di programmazione di cui il Comune di Pagnona intende dotarsi per la gestione e lo sviluppo del lavoro agile.

Dato atto che:

- gli unici due dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione gestiscono tutti i servizi comunali, anche quelli per i quali gli stessi non sono responsabili, coadiuvati dalla dipendente dell'area affari generali assunta il 30.12.2024, da formare.
- ai medesimi è stata attribuita la retribuzione di posizione, la quale prevede il carattere di omnicomprensività, per cui nessun compenso può essere attribuito ai medesimi dipendenti per lavoro straordinario.

Considerata la peculiarità dell'organizzazione interna del Comune di Pagnona e la carenza di organico, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile nonché l'istituto del lavoro agile, già sperimentato nel periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, secondo le indicazioni contenute nel Contratto decentrato integrativo 2024/2026 sottoscritto il 19.11.2024.

Con l'istituto dell'orario flessibile viene consentita a tali dipendenti una migliore organizzazione nel rispetto dei nuovi compiti e doveri attribuiti ed in considerazione del fatto che tali dipendenti gestiscono, oltre ai servizi di cui sono responsabili, anche tutti gli altri servizi comunali.

Viene attribuita al segretario comunale la supervisione ed il coordinamento dell'applicazione dell'orario flessibile.

Viene confermata la possibilità di svolgere lavoro agile a favore di tutti i lavoratori, secondo le indicazioni dettate dalla normativa vigente. Questo Ente intende agevolare il più possibile il lavoro agile a favore dei propri dipendenti, ma dovrà comunque essere garantita l'apertura degli uffici comunali.

L'orario di lavoro dei dipendenti viene concordato fra gli stessi e l'amministrazione, tenuto conto in modo particolare delle esigenze personali dei dipendenti stessi.

Nel piano della performance 2025/2027 è già prevista una scheda di valutazione apposita per il personale che svolge lavoro agile, con indicazione di obiettivi specifici.

Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore quale forma di collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Le tecnologie digitali sono fondamentali per rendere possibili nuovi modi di lavorare; sono da considerarsi, quindi, un fattore indispensabile del lavoro agile. Il livello di digitalizzazione permette di creare spazi di lavoro digitali virtuali nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro; ma, affinché questo avvenga in modo efficace, occorre far leva sullo sviluppo di competenze digitali trasversali ai diversi profili professionali.

Ma ancor prima della digitalizzazione, le esperienze di successo mostrano come la vera chiave di volta sia l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno.

Quindi, il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile.

Il Comune di Pagnona sin dall'introduzione nell'ordinamento della nuova modalità lavorativa denominata "lavoro agile" ed in particolare delle linee guida n.3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha scelto di percorrere in via immediata questo percorso di innovazione della pubblica amministrazione in virtù della diffusione della pandemia COVID-19. Ha infatti provveduto ad acquistare n.02 notebook per lo sviluppo del lavoro agile in fase di emergenze Covid-19.

Ferme restando le deroghe alla disciplina generale sullo smart working, tuttora previste dalla normativa vigente, il Comune, attivando il lavoro agile risponde ai criteri riportati in elenco:

- La modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in modalità smartworking è riservata a tutto il personale in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, non comporta rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità del personale coinvolto e non varia la natura giuridica ed economica del rapporto di lavoro. Il periodo di lavoro svolto in modalità agile è riconosciuto ai fini della progressione di carriera e non modifica la sede di lavoro già assegnata.
- Tutto il personale con incarico di Elevata Qualificazione è già autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile, ma non è possibile prescindere dalla presenza in ufficio a rotazione per garantire l'orario di apertura al pubblico.
- La modalità del rapporto di lavoro in smart-working è compatibile con gli incarichi di Responsabile di Struttura organizzativa o altro incarico di responsabilità ferma restando l'esigenza di temperare detta modalità operativa con il più efficace coordinamento dell'Area di appartenenza.
- Il personale con incarico di Elevata Qualificazione, in considerazione delle specifiche responsabilità e della stretta connessione con l'esigenza di garantire, in ogni momento, l'immediata disponibilità, potrà utilizzare la predetta modalità lavorativa in caso di necessità d'ufficio e personali.

ORARIO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

La prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, si svolge senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Tutti gli Istituti che comportano una riduzione totale o parziale dell'orario di lavoro (ferie, permessi brevi ed altri istituti ove compatibili) potranno essere utilizzati su comunicazione all'Ente. Analogamente in caso di malattia la stessa dovrà essere segnalata secondo le procedure di legge.

Il lavoratore avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, sempre che si sia provveduto preventivamente all'inserimento del relativo "giustificativo" nel portale di gestione presenze.

La prestazione lavorativa part time, in relazione all'attuale organizzazione del lavoro in Istituto, è ritenuta compatibile con la modalità lavoro agile con presenti regole rapportate alla percentuale di part time.

Si autorizza, in ogni caso, il ricorso al lavoro agile in caso di necessità da parte di tutti i dipendenti, stante la peculiarità dell'organizzazione interna del Comune di Pagnona e la grave carenza di organico.

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

L'Ente ha già effettuato la verifica eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 triennio 2025/2027 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 21.12.2024.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024		
Cat./Area	Posti coperti alla data del 31/12/2024	
	n	annotazioni
Istruttori	2	Di cui n.1 part time 50%
Operatori esperti	1	Part time 50% assunto il 30.12.2024
TOTALE	3	Di cui n.2 part time 50%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI	
Cat./Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Istruttori	n. 01 tempo pieno area demografici - n.01 part time 50% area economico finanziaria
Operatori esperti	n. 01 part time 50% area affari generali

Segretario Comunale: alla data odierna il ruolo è ricoperto dalla Dr.ssa Vetrano Giulia in convenzione con i Comuni di Mandello del Lario e Casargo.

<i>Dati al 31/12/2024</i>				
Risorse assegnate Area Demografica				
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Profilo Professionale
1	M.R.	Area Istruttori	36	Istruttore Amministrativo
Risorse assegnate settore Economico-Finanziario-Tributi				
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Profilo professionale
1	C.A.	Area Istruttori	18	Istruttore Contabile
Risorse assegnate settore Affari generali				
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Profilo professionale
1	F.G.	Area operatori esperti	18	Operatore esperto amm.vo
<i>Previsione cessazioni dal servizio</i>				
n. 0 cessazioni per pensionamento nel triennio 2025/2027				

3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Comune di Pagnona, in quanto ente con meno di 50 dipendenti, è tenuto alla redazione del Piao “semplificato”, nel quale va prevista solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall’Ente (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022).

Premesso che:

- l’art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l’art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- a norma dell’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale;
- ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l’anno 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- il Decreto 08.05.2018 prevede il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, intendendola quale dotazione “di spesa potenziale massima” imposta come vincolo esterno imposto dalla legge, che per questo Ente si intende il limite di spesa di personale dell’anno 2008 previsto dall’art. 1 comma 562 della legge n.296/2006 (€ 112.527,63), all’interno del quale l’Ente prevede annualmente il proprio fabbisogno di personale;
- il decreto del Ministro dell’interno 18 novembre 2020 “Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022” che per i Comuni aventi popolazione fino a 500 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 83 abitanti (1/83);
- per il Comune di Pagnona occorre tener conto, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, che applicando i criteri previsti dal decreto del Ministro dell’Interno suddetto il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente molto carente rispetto a quello fissato dal citato DM (rapporto per il Comune di Pagnona 1/154).

Verifica ai sensi dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019

Il D.L. n. 34 del 30.04.2019 (Decreto crescita) convertito nella legge n. 58 del 28.06.2019 all’art.33 ha introdotto un’importante modifica delle capacità assunzionali, che si sostanzia principalmente nell’abbandono del meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale con l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria delle spese di personale;

Il D.P.C.M. 17.03.2020, in vigore dal 20.04.2020, ha espresso le “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;

La circolare del Ministro della Funzione Pubblica prot. n. 17102/110/1 del 08.06.2020, ha dato attuazione all’art.33 co. 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella legge n.58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Il Comune di Pagnona rientra nella fascia demografica dei Comuni fino a 1.000 abitanti di cui alla lettera a) dell’art. 3 del DPCM 17.03.2020 e che pertanto, ai sensi dell’art. 4 co.1 tabella a) del citato DPCM, il valore soglia di massima spesa di personale rispetto alle entrate correnti è pari al 29,5%.

Il Comune di Pagnona si trova posizionato tra i “comuni virtuosi” in quanto il rapporto percentuale tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto approvato (anno 2023) rispetto alle entrate correnti dell’ultimo triennio al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità è del 22,93% come dimostrato dai seguenti conteggi:

	IMPORTI in € - (arrotondati alle migliaia)	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023		81.120,00

ENTRATE RENDICONTO 2021	285.702,00	
ENTRATE RENDICONTO 2022	345.448,00	
ENTRATE RENDICONTO 2023	436.001,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2023		1.930,00
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,93%

La percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale e pertanto il Comune Pagnona, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa di personale registrata nel 2024 per assunzioni a tempo indeterminato fino al raggiungimento del 29,50%, e quindi per un importo massimo di € 23.247,75.

I vincoli di spesa di personale posti in coerenza con le disposizioni contenute nell'art. 33 comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 e nei successivi provvedimenti attuativi (D.M. 17 marzo 2020 e Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica), sono rispettati.

Verifica ai sensi dell'art. 1 commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i

Per il Comune di Pagnona restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 (limite spese personale anno 2008 € 112.527,63);

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i, è pari a € 112.527,63.

Il fabbisogno del personale 2025-2027 rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile/determinato

Per il Comune di Pagnona viene applicato quanto previsto dal comma 28 dell'articolo 9, del decreto-legge n. 78 del 2010 come modificato dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 - limite tetto spesa per personale a tempo determinato non superiore al 100% della spesa sostenuta nel 2009, in quanto rispettoso dell'art.1 comma 562 legge 296/2006 – il limite per il Comune di Pagnona è di € 18.813,06.

Il lavoro flessibile in essere (attualmente nessuno posto coperto con lavoro flessibile), nonché quello programmato, consentono il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, e della delibera n. 1/2017 della Corte dei Conti – sezione autonomie.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33 comma 2 del d. lgs. 165 del 2001 non risultano eccedenze di personale, come da deliberazione di G.C. n. 95 del 21.12.2024.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Inoltre il Comune di Pagnona:

- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027;
- ha approvato il Piano della performance ed il relativo sistema di valutazione per il triennio 2025/2027;
- ha rispettato i tempi medi di pagamento così come da indice pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente;
- ha inserito i piani relativi al fabbisogno del personale nella piattaforma telematica Sico della Ragioneria Generale dello Stato.

Il Comune di Pagnona pertanto non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2025/2027 non si prevedono ad oggi cessazioni di personale dal servizio.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Atteso con decorrenza dal 31.12.2018, a seguito di recesso da parte del Comune di Premana, sono state sciolte le convenzioni per la Gestione Associata dell'area tecnica e dell'area Polizia Locale e questo Ente è rimasto sprovvisto di figure professionali idonee;

Dato atto che l'Ente si trova in grave carenza di organico, con l'impossibilità materiale da parte dei dipendenti in servizio di garantire i servizi essenziali;

Considerato, tra l'altro, che questo Ente, pur sprovvisto di figure idonee nell'area tecnica, ha in corso diverse opere pubbliche da realizzare a fronte di numerosi contributi statali e regionali attribuiti al Comune, con un notevole incremento del carico di lavoro in capo ai dipendenti in servizio appartenenti ad altre aree, per cui risulta indispensabile doversi dotare di adeguate risorse umane per la regolare erogazione dei servizi comunali, anche a lungo termine;

Atteso che la mancanza di figure professionali dell'area vigilanza e per nuove necessità organizzative riguardo all'area tecnica rendono indispensabile prevedere anche per il prossimo triennio l'eventuale ricorso a forme alternative per il reperimento di figure professionali idonee per garantire i servizi;

Atteso che:

- in caso di inerzia da parte di questa Amministrazione, si causerebbe grave nocumento al principio del buon funzionamento della macchina amministrativa, rischio derivante dalla oggettiva difficoltà di far fronte alla puntuale erogazione dei servizi nonché al rispetto dei numerosi adempimenti e delle scadenze previste dalla legge;
- allo stato attuale non è possibile immaginare all'interno dell'Ente, stante la grave carenza di organico, altre possibili soluzioni alternative;

Acclarata peraltro:

- l'oggettiva difficoltà, stante la palese e grave carenza di personale, di far fronte ai numerosi adempimenti previsti dalla normativa vigente, nonché di garantire i servizi essenziali e il buon funzionamento della macchina amministrativa;
- la necessità di far fronte alle molteplici e inevitabili necessità della macchina amministrativa - al fine del corretto adempimento di tutti gli obblighi imposti dalle normative vigenti, della puntuale e corretta erogazione di tutti i servizi essenziali, e dunque di scongiurare un probabile blocco delle funzioni e dei servizi essenziali in capo all'Ente locale;

Dato atto che le previsioni del presente provvedimento conseguono alla necessità di mantenere inalterato il livello quali-quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza;

Dato atto che la programmazione del piano di fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione dell'Ente quali il D.U.P., il ciclo della performance e la programmazione finanziaria contenuta nel bilancio di previsione;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc.;

Verificato che quanto sopra richiesto consente il rispetto della coerenza dell'aggiornamento in oggetto con

l'attività di programmazione dell'Ente quali il D.U.P., il ciclo della performance e la programmazione finanziaria contenuta nel bilancio di previsione;

Rilevato che il programma è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Dato atto che il contenuto del presente provvedimento è stata data informazione alle RR.SS.UU. dell'Ente;

Richiamato altresì il vigente C.C.N.L. per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, nonché il C.C.N.L. per il personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022;

Si provvede alla

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027 E PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Sulla base di quanto indicato ai punti precedenti la Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2026/2027 nonché il Piano occupazionale anno 2025 vengono definiti come segue:

ANNO 2025

AREA VIGILANZA/TECNICA/ALTRE AREE: ricorso a forme di lavoro flessibile per eventuale sostituzione di personale assente ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro oppure per la copertura di posizioni resasi vacanti, nelle more del reclutamento a tempo indeterminato – per la copertura Area vigilanza e Tecnica: mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione/accordo/altre modalità di condivisione fra Enti o altre forme previste dalla vigente normativa in materia).

Si autorizza fin da subito, in quanto ad invarianza di spesa di personale, la sostituzione del personale assunto a tempo indeterminato in caso di dimissioni volontarie, mobilità in uscita o altre forme di cessazione, mediante il reclutamento di personale a tempo indeterminato, con medesimo profilo professionale e regime orario.

Con riserva di aggiornamento

ANNO 2026

AREA VIGILANZA/TECNICA/ALTRE AREE: ricorso a forme di lavoro flessibile per eventuale sostituzione di personale assente ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro oppure per la copertura di posizioni resasi vacanti, nelle more del reclutamento a tempo indeterminato – per la copertura Area vigilanza e Tecnica: mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione/accordo/altre modalità di condivisione fra Enti o altre forme previste dalla vigente normativa in materia).

Si autorizza fin da subito, in quanto ad invarianza di spesa di personale, la sostituzione del personale assunto a tempo indeterminato in caso di dimissioni volontarie, mobilità in uscita o altre forme di cessazione, mediante il reclutamento di personale a tempo indeterminato, con medesimo profilo professionale e regime orario.

Con riserva di aggiornamento

ANNO 2027

AREA VIGILANZA/TECNICA/ALTRE AREE: ricorso a forme di lavoro flessibile per eventuale sostituzione di personale assente ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro oppure per la copertura di posizioni resasi vacanti, nelle more del reclutamento a tempo indeterminato – per la copertura Area vigilanza e Tecnica: mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione/accordo/altre modalità di condivisione fra Enti o altre forme previste dalla vigente normativa in materia).

Si autorizza fin da subito, in quanto ad invarianza di spesa di personale, la sostituzione del personale assunto a tempo indeterminato in caso di dimissioni volontarie, mobilità in uscita o altre forme di

cessazione, mediante il reclutamento di personale a tempo indeterminato, con medesimo profilo professionale e regime orario.

Con riserva di aggiornamento

Certificazioni del Revisore dei conti

Il Revisore dei Conti ha espresso parere positivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001.

Pubblicazione

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà pubblicato in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non sono previste ipotesi di redistribuzione del personale.

b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: al momento non sono previste assunzioni nel triennio. In caso di necessità, si prediligono le assunzioni a seguito di scorrimento di graduatoria concorsuale o l'utilizzo della nuova procedura dell'Interpello dell'elenco degli idonei.

c) Assunzioni mediante mobilità volontaria: in conformità all'articolo 30 del Dlgs 165/2001 tutte le Pa devono, prima della indizione di propri concorsi per assumere personale dipendente a tempo indeterminato, dare corso alla effettuazione della mobilità volontaria oltre che alla comunicazione di cui all'articolo 34 bis dello stesso decreto per l'utilizzazione dei dipendenti pubblici in disponibilità. In caso di necessità, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il 2025 il Comune di Pagnona intende avvalersi della facoltà di non indire procedure di mobilità volontaria, ai sensi del D.L. 202/2024 cosiddetto "milleproroghe 2025";

d) Progressioni verticali di carriera: non previste.

e) Forme di lavoro flessibile: previste.

Convenzioni/accordi fra enti: previste

f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste.

RISPETTO LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE SPENDIBILE:

COSTO ASSUNZIONI

Anno 2025 € 0,00 (non previste assunzioni)

Anno 2025 € 0,00

Anno 2026 € 0,00

CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE

Anno 2024 € 23.247,75

Anno 2025 € 23.247,75

Anno 2026 € 23.247,75

REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Sulla base di quanto sopra previsto, la dotazione organica dell'Ente risulta essere la seguente:

Cat.	In servizio al 31.12.2024	Cessazioni previste	Progressioni fra le aree	Assunzioni previste	totale
Area istruttori	02 (di cui n.1 part time 50%)	0	1	0	2 (di cui n. 1 part time 50%)
Area operatori esperti	01 (part time 50%)	0	0	0	1 (part time 50%)

3.4.3 Formazione del personale

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

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

PRIORITA' STRATEGICHE: Potenziamento delle competenze in materia di digitalizzazione e aggiornamento costante sulla normativa dei settori Finanziario/tributario, tecnico (codice degli appalti) e demografico.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI: Corsi UPEL, ANUSCA, ANCI, ASMEL, SYLLABUS.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

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