PIAO 2025-2027

Comune di San Colombano Certenoli

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.
Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.
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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

- concorsi e prove selettive;
- 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.
Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 12/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 12/12/2024.
Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1 SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE Denominazione Amministrazione: Comune di San Colombano Certenoli Indirizzo: Piazza Roberto Lucifredi n. 2 Codice fiscale/Partita IVA: 00209440999 Rappresentante legale: Sindaco Carla Casella Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11 Telefono: 0185-358060 Sito internet: http://www.comune.sancolombanocertenoli.ge.it/hh/index.php E-mail: amministrativo@comune.sancolombanocertenoli.ge.it PEC: comune.sancolombanocertenoli@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Obiettivi individuati dal governo (condizioni esterne) Gli obiettivi strategici dell'ente dipendono molto dal margine di manovra concesso dall'autorità centrale. L'analisi delle condizioni esterne parte quindi da una valutazione di massima sul contenuto degli obiettivi del governo per il medesimo arco di tempo, anche se solo presentati al parlamento e non ancora tradotti in legge. Si tratta di valutare il grado di impatto degli indirizzi presenti nella decisione di finanza pubblica (è il documento governativo paragonabile alla sezione strategica del DUP) sulla possibilità di manovra dell'ente locale. Allo stesso tempo, se già disponibili, vanno considerate le direttive per l'intera finanza pubblica richiamate nella legge di stabilità (documento paragonabile alla sezione operativa del DUP) oltre che gli aspetti quantitativi e finanziari riportati nel bilancio statale (paragonabile, per funzionalità e scopo, al bilancio triennale di un comune). In questo contesto, ad esempio, potrebbero già essere delineate le scelte indotte dai vincoli di finanza pubblica. 6 IL Documento di economia e finanza (DEF), deliberato dal Consiglio dei ministri lo scorso 9 aprile 2024, "è stato predisposto nel rispetto delle regole del Patto di stabilità e crescita, tenendo comunque conto della transizione in corso verso la nuova governance economica

europea". Infatti, la riforma delle regole è stata convenuta con il coinvolgimento del Parlamento europeo "e sono ancora in atto le procedure di approvazione formale, di competenza del Parlamento europeo e del Consiglio Ecofin, e quelle attuative, di competenza della Commissione europea". Il nuovo sistema di regole è orientato verso "la sostenibilità del debito pubblico e alla valorizzazione di una programmazione di medio-lungo termine della finanza pubblica" e in particolare della spesa primaria (al netto degli interessi) e del relativo monitoraggio. Proprio alla luce dell'imminente entrata in vigore delle nuove regole, il governo ha tenuto conto dell'indicazione da parte della Commissione europea di presentare "programmi di stabilità sintetici, limitandosi a fornire contenuti e informazioni di carattere essenziale e di concentrare ogni sforzo sulla costruzione dei nuovi Piani". Il DEF "segue la tradizionale struttura indicando l'andamento tendenziale delle principali grandezze di finanza pubblica". Dal lato del deficit, al netto dell'impatto causato dall'aumento del Superbonus, "le tendenze delle principali grandezze sono in linea con quelle previste lo scorso settembre nella Nota di aggiornamento del DEF (NADEF)".

Valutazione socio-economica del territorio (condizioni esterne) Si tratta di analizzare la situazione ambientale in cui l'amministrazione si trova ad operare per riuscire poi a tradurre gli obiettivi generali nei più concreti e immediati obiettivi operativi. L'analisi socio-economica affronta tematiche diverse e tutte legate, in modo diretto ed immediato, al territorio ed alla realtà locale. Saranno pertanto affrontati gli aspetti statisti della popolazione e la tendenza demografica in atto, la gestione del territorio con la relativa pianificazione territoriale, la disponibilità di strutture per l'erogazione di servizi al cittadino, tali da consentire un'adeguata risposta alla domanda di servizi pubblici locali proveniente dalla cittadinanza, gli aspetti strutturali e congiunturali dell'economia insediata nel territorio, con le possibili prospettive di concreto sviluppo economico locale, le sinergie messe in atto da questa o da precedenti amministrazioni mediante l'utilizzo dei diversi strumenti e modalità offerti dalla programmazione di tipo negoziale.

Il fattore demografico

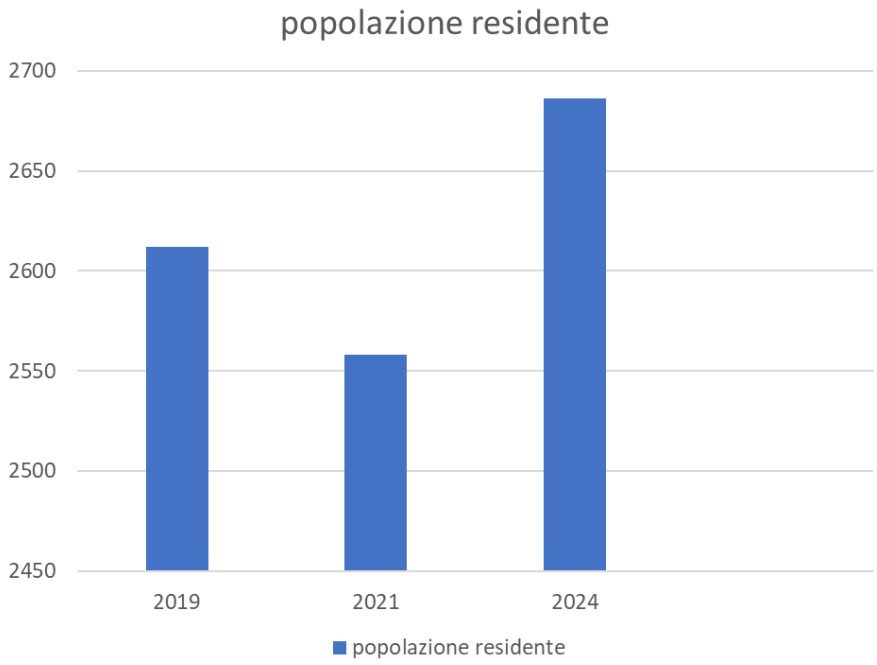
Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune.

Il comune ha un territorio geografico molto vasto, il più esteso della val Fontanabuona, compreso tra il passo dell'Anchetta (474 m s.l.m.) e il monte Ramaceto (1345 m); nel territorio è compresa anche la val Cichero la quale separa il comune dalla valle Sturla. Il centro è ubicato ad est di Genova.

L'orografia del territorio comprende zone di fondovalle, dove si coltiva la vite grazie alla presenza di abbondante acqua, e zone montane come le pendici del monte Ramaceto, il più elevato dell'intera valle fontanina.

La realtà socio-economica e territoriale di San Colombano Certenoli, presenta, in considerazione delle piccole dimensioni del Comune, diverse attività commerciali, produzioni industriali, l'agricoltura e l'allevamento del bestiame.

Popolazione residente



Territorio e pianificazione territoriale

TERRITORIO (AMBIENTE GEOGRAFICO)	
Estensione geografica kmq	43
Risorse idriche n.	
Laghi	0
Fiumi	2
Strade km	
autostrade	0
extraurbane	33
urbane	90
itinerari ciclopedonali	3

Strutture ed erogazione dei servizi

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perché: - I servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio; - I servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività; - I servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica. Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture

Next Generation EU (PNRR)

Il NGEU intende promuovere una robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere. La Trasformazione digitale deve comprendere la razionalizzazione e digitalizzazione della pubblica amministrazione e lo sviluppo dei servizi pubblici digitali. Si deve inoltre migliorare la connettività, anche tramite un'ampia diffusione di reti di telecomunicazione (TLC) ad altissima capacità. I costi per gli

utenti devono essere sostenibili e la velocità di realizzazione della rete deve essere aumentata. I piani devono inoltre sostenere la ricerca e sviluppo nelle TLC e l'adozione delle tecnologie digitali da parte delle imprese, in particolare delle piccole e medie. Le competenze digitali di cittadini e lavoratori devono aumentare, così come la loro capacità di accesso a strumenti e servizi digitali, particolarmente per i gruppi sociali vulnerabili.
Il Comune di San Colombano Certenoli ha aderito a quattro misure:

- Notifiche digitali
- Servizi al cittadino, aggiornamento sito web istituzionale
- SPID, CIE
- Migrazione a Cloud

1.2 Analisi contesto interno

Gestione dei servizi pubblici locali (condizioni interne)
Con riferimento alle condizioni interne, come previsto dalla normativa, l'analisi strategica richiede l'approfondimento degli aspetti connessi con l'organizzazione e la modalità di gestione dei servizi pubblici locali. In questa ottica va tenuto conto anche degli eventuali valori di riferimento in termini di fabbisogni e costi standard. Sempre nello stesso contesto, sono delimitati i seguenti obiettivi a carattere strategico: gli indirizzi generali sul ruolo degli organismi, degli enti strumentali e delle società controllate e partecipate, prendendo in considerazione anche la loro situazione economica e finanziaria; agli obiettivi di servizio e gestionali che queste strutture devono perseguire nel tempo; le procedure di controllo di competenza dell'ente sull'attività svolta dai medesimi enti. Si tratta pertanto di inquadrare il ruolo che l'ente già possiede, o può far valere, nell'ambito dei delicati rapporti che si instaurano tra gestore dei servizi pubblici locali e proprietà di riferimento.
Indirizzi generali su risorse e impieghi (condizioni interne).
L'analisi strategica richiede uno specifico approfondimento dei seguenti aspetti, relativamente ai quali possono essere aggiornati gli indirizzi di mandato: i nuovi investimenti e la realizzazione delle opere pubbliche ; i programmi d'investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi; i tributi; le tariffe dei servizi pubblici; la spesa corrente, con riferimento alla gestione delle funzioni fondamentali; l'analisi delle necessità finanziarie e strutturali per l'espletamento dei programmi ricompresi nelle missioni; la gestione del patrimonio; il reperimento e l'impiego di risorse straordinarie e in C/capitale; l'indebitamento, con analisi della sostenibilità e l'andamento tendenziale; gli equilibri della situazione corrente, generali di bilancio ed i relativi equilibri di cassa (equilibri di competenza e cassa nel triennio; programmazione ed equilibri finanziari; finanziamento del bilancio corrente; finanziamento del bilancio investimenti).
Gestione personale e Vincoli finanza pubblica (condizioni interne)
Sempre avendo riferimento alle condizioni interne, l'analisi strategica richiede l'approfondimento di due ulteriori aspetti, e cioè la disponibilità e la gestione delle risorse umane, con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa; la coerenza e la compatibilità presente e futura con le disposizioni del patto di stabilità e con i vincoli di finanza pubblica. Nella sostanza, si tratta di aspetti su cui incidono pesantemente i limiti posti dal governo centrale sull'autonomia dell'ente territoriale. I vincoli posti alla libera possibilità di programmare le assunzioni di nuovo personale (fabbisogno di personale e possibilità del turn-over, spesso limitato ad una sola percentuale sul totale andato in quiescenza) insieme ai limiti posti sulla capacità di spesa che è condizionata, per gli enti soggetti ai vincoli di finanza pubblica, al raggiungimento dell'obiettivo programmatico.
Organismi partecipati e consorzi
Dal 2016 la normativa di riferimento è contenuta nel Testo Unico sulle società partecipate (D.Lgs. 175/2016) che, oltre a riassumere in un quadro organico le norme in materia già

vigenti, contiene anche disposizioni volte alla razionalizzazione del settore, con l'obiettivo di assicurarne una più efficiente gestione e di contribuire al contenimento della spesa pubblica
Si riepilogano le quote di partecipazione:

Ragione sociale	Percentuale di partecipazione
S.T.L. TERRE DI PORTOFINO - IN LIQUIDAZIONE	0,24%
CONSORZIO ENERGIA LIGURIA	0,358%
CONSORZIO INTERCOMUNALE DI RIO MARSIGLIA	4,8%

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda al Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 12/12/2024 visionabile al link: https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/197

2.2 Performance

In questa sottosezione vengono definiti gli obiettivi e gli indicatori di performance come da Schede Progetti ex art. 79, comma 2, CCNL del 16/11/2022 e Schede Obiettivi di miglioramento / sviluppo.

2.2.1 Performance anno 2025- Allegato A (SCHEDE OBIETTIVI)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza- Allegato B (PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE 2025/2027)

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione Trasparenza 2025/2027 comprende:

In esso, oltre alla relazione introduttiva esplicativa, indicante anche i compiti dei soggetti partecipanti all'azione di prevenzione, l'analisi dei contenuti esterni ed interni, sono state individuate sei aree a rischio, all'interno delle quali sono state mappati i processi considerati più a rischio, fra i quali quelli che il responsabile della prevenzione della corruzione ha ritenuto di maggior rilievo degli obiettivi di performance. Per ciascun processo si è effettuata l'indicazione dei rischi ritenuti più rilevanti, con relativa loro ponderazione in ragione degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto. A fianco di essi sono state indicate le misure individuate al fine di neutralizzare o ridurre i rischi rilevati.

La struttura comunale è composta da un Segretario comunale, tre Responsabili di servizi e nove dipendenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è la Funzionaria dell'Area Amministrativa Finanziaria e Segreteria, affiancata dal Segretario Comunale.
I numerosi adempimenti richiesti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e controlli, sono quindi stati assegnati a diversi dipendenti che svolgono tali compiti in aggiunta a quelli di loro competenza per il settore a cui sono assegnati, non essendo stato possibile creare un nucleo operativo dedicato a tali attività.
Ogni anno, in fase di revisione del piano, i responsabili dei servizi sono chiamati ad esprimersi in merito agli aggiornamenti /miglioramenti da apportare al piano, evidenziando problematiche insorte e proponendo soluzioni migliorative o correttive del sistema, così come eventuali misure di prevenzione aggiuntive e suggerimenti per l'aggiornamento triennale del piano comunale.
Nel documento unico di programmazione, che costituisce lo strumento di sintesi della pianificazione strategica e di quella operativa, sono riportate le valutazioni sulle caratteristiche dell'Ente e sulla sua struttura organizzativa a cui quindi si rinvia per completezza.

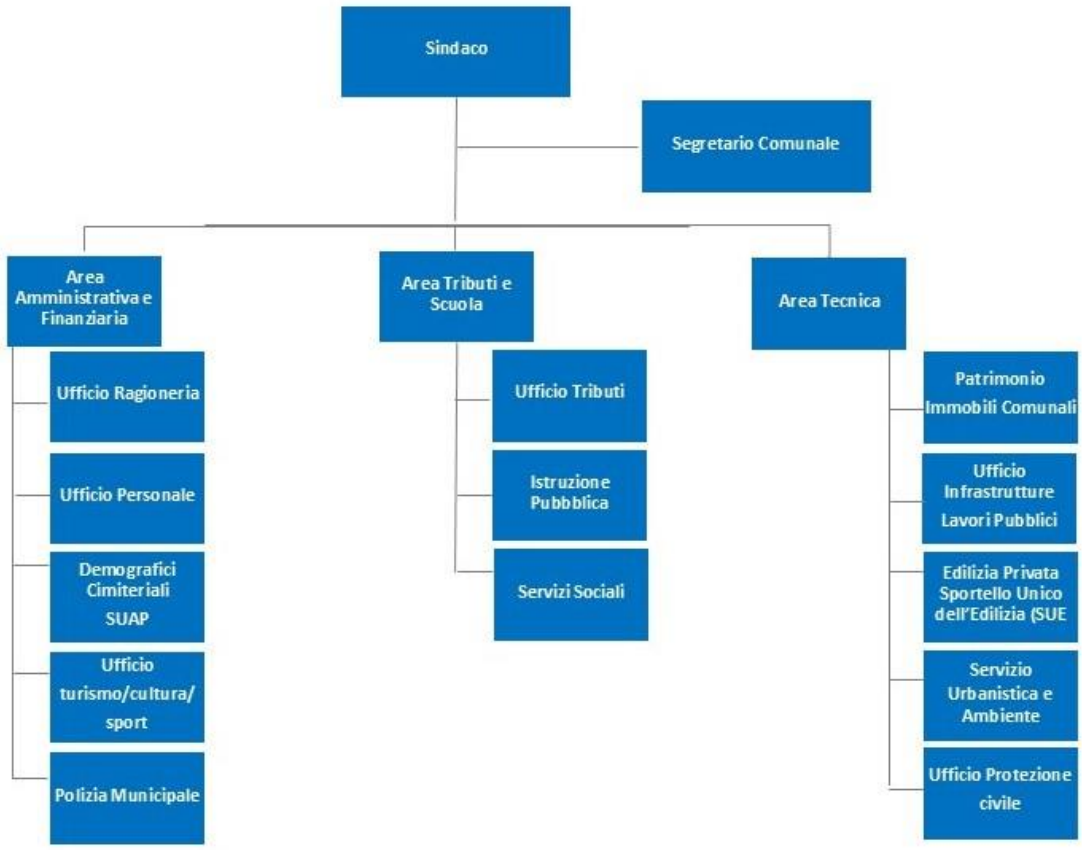
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa dell'Ente

La struttura organizzativa è ripartita in Aree, ciascuna Area è organizzato in uffici.

Struttura organizzativa generale al 1/01/2025	Posti coperti		
	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario EQ
Coordinamento generale: Segretario comunale			
Area Finanziaria – Personale – Polizia – Servizi Demografici – Commercio – Segreteria -Protocollo		4	1
Area Tributi – Scuola - Sociale			1
Area Tecnica – Edilizia Privata – Lavori Pubblici – Protezione civile	4	1	1
totali	**4**	**5**	**3**

Al vertice di ciascuna Area è posto un Responsabile, Funzionario EQ**.**
Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 13/03/2024 ad oggetto: "*REVISIONE DELLA MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI*."



3.2 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.

Situazione attuale

L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- N. 5 lavoratori uomini con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- N. 7 lavoratrici donne con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- N. 0 lavoratori uomini con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- N. 0 lavoratrici donne con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Presso questo Ente presta, altresì, servizio a scavalco il Segretario del Comune (lavoratore uomo).

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale

Elevate Qualificazioni	2	1	3
Segretario	0	1	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste il divario fra generi richiamato dalla normativa stessa. Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.
Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

3.2.1 LIVELLI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'assetto organizzavo è stato definito con deliberazione della Giunta comunale n. 20 DEL 13-03-2024;
Al vertice troviamo il Segretario comunale con funzioni di direzione, sovrintendenza, coordinamento e assistenza giuridica.
La struttura burocratica è suddivisa in quattro aree e precisamente:

1. AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA - Ufficio Ragioneria – Ufficio Personale – Polizia locale – Servizi Demografici – Segreteria -Commercio- Suap -Affari Generali – Cultura e Sport
2. Area TECNICA – Ufficio LL.PP - Ambiente – Edilizia Privata – Protezione civile
3. AREA TRIBUTI – SCUOLA - SOCIALE

Nell'anno 2023 e nel corso dell'annualità 2024 non sono pervenute segnalazioni di possibili violazioni al Codice di comportamento dell'ente e non sono state segnalazioni relative a responsabilità disciplinari o penali legati ad eventi corruttivi o segnalazioni di whistleblowing.

3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.
Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.
La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.
In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.1 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

3.3.2 Pianta Organica

AREA	Servizio	Responsabile	Istruttore Amm.vo	Operatore Esperto
AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZI DEMOGRAFICI	Ufficio Personale	Dott.ssa Letizia Bai Funzionario EQ	Sara Lagomarsino, Ivana Sanguineti	
	Ufficio Protocollo e Archivio		Alberto Porro	
	Ufficio Anagrafe		Alberto Porro	
	Stato Civile		Sara Lagomarsino	
	Leva, Elettorale		Sara Lagomarsino	
	Concessioni cimiteriali		Sara Lagomarsino	
	Statistica		Sara Lagomarsino	
	Toponomastica		Sara Lagomarsino	
	Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)		Sara Lagomarsino	
ARERA FINANZIARIA	Ufficio Ragioneria	Dott.ssa Letizia Bai Funzionario EQ	Ivana Sanguineti	
	Ufficio Contabilità		Ivana Sanguineti	
	Economato		Sara Lagomarsino	
AREA TECNICA	Patrimonio Immobili Comunale	Geom. Flavio Lavagnino		Piero Aste Sergio Soro Valerio Leo Silvana Martino
	Ufficio Infrastrutture Lavori Pubblici			
	Servizio Urbanistica			
	Territorio Ambiente			
	Servizio Igiene Urbana			
	Edilizia Privata		Geom. Elisabetta Antola	
	Sportello Unico (SUE)		Geom. Elisabetta Antola	
	Protezione Civile			
	Manutenzione aree verdi			POSTO VACANTE
ENTRATE E TRIBUTI	IMU	Leura Perico Funzionario EQ		
	TARI			
	Canone Unico Patrimoniale			
SERVIZI ALLA PERSONA	Servizi Sociali			
	Pubblica Istruzione		Alberto Porro	
	Asilo Nido		Alberto Porro	
	Trasporto Pubblico	Leura Perico Funzionario EQ	Alberto Porro	
	Mensa		Alberto Porro	
POLIZIA MUNICIPALE		Dott.ssa Letizia Bai	Isabella Monari Agente PL	
SEGRETARIO COMUNALE	Ufficio del Sindaco	Dott. Massimo Vallese	Letizia Bai -Alberto Porro - Ivana Sanguineti	
	Sport e Cultura		Letizia Bai - Ivana Sanguineti	
	Affari Generali		Letizia Bai - Ivana Sanguineti	
	Anticorruzione Privacy e Trasparenza		Letizia Bai - Ivana Sanguineti	
	Controllo di Gestione		Letizia Bai - Ivana Sanguineti	

3.3.3 Capacità assunzionali

ENTRATE CORRENTI CONSUNTIVO 2021-2022-2023						
	2021		2022		2023	
TITOLO I	1.550.335,72	+	1.715.277,15	+	1.647.243,11	+
TITOLO II	232.726,54	+	304.472,81	+	252.152,43	+
TITOLO III	254.659,82	-	234.665,86	-	323.616,56	-
	2.037.722,08		2.254.415,82		2.223.012,10	

ENTRATE CORRENTI EX LETTERA B) ARTICOLO 2		
ENTRATE CORRENTI 2021	2.028.328,08	
ENTRATE CORRENTI 2022	2.238.874,82	
ENTRATE CORRENTI 2023	2.223.012,10	
TOTALE ENTRATE CORRENTI 2021 - 2022 - 2023	6.490.215,00	: 3
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.163.405,00	-
FCDE CORRENTE 2023 assestato	36.230,21	-
FCDE INVESTIMENTI 2023	0,00	=
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	2.127.174,79	

2025-2026-2027

SPESA PERSONALE EX LETTERA A) ARTICOLO 2			
MACROAGGREGATO 1	600.551,00		
LAVORO INTERINALE		+	
straord elettorale	10.000,00		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	5.000,00	-	
SPESA COMPLESSIVA ASSESTATO 2025	585.551,00		
NTUALE RILEVATA			
SPESA PERSONALE	585.551,00		27,53%
		=	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.127.174,79		

Il limite massimo di incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti è pari a 27,60%

	Media 2011/2013	rendiconto 2023	PREVISIONE 2025/2027		
	2008 per enti non soggetti al patto		2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	€ 627.458,00	€ 538.377,29	€ 600.551,00	€ 600.551,00	€ 600.551,00
Irap macroaggregato 102	€ 43.259,00	€ 33.640,75	€ 36.270,00	€ 36.270,00	€ 36.270,00
Spese macroaggregato 103	€ 11.950,00	€ 5.050,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00
Altre spese: da specificare.....					
Totale spese di personale (A)	**€ 682.667,00**	**€ 577.068,04**	**€ 643.821,00**	**€ 643.821,00**	**€ 643.821,00**
(-) Componenti escluse (B)	**€ 56.771,00**	**€ 101.116,36**	**€ 107.525,16**	**€ 107.525,16**	**€ 107.525,16**
(-) Altre componenti escluse:					
di cui rinnovi contrattuali					
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	**€ 625.896,00**	**€ 475.951,68**	**€ 536.295,84**	**€ 536.295,84**	**€ 536.295,84**
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562					

3.3.4 Programmazione triennale del fabbisogno di personale anno 2025

Nel corso del triennio 2025-2027 sono previste sostituzioni di personale e possibili nuove assunzioni a seguito della verifica della capacità assunzionale in fase di rendiconto 2024.
Nel bilancio di previsione 25-27 per l'annualità 2025 sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

AREA DI RIFERIMENTO	NUOVE ASSUNZIONI	AGGIUNTIVO/SOSTITUTIVO	COSTI SU BASE ANNUA (TRATTAMENTO FISSO E QUOTA MEDIA
AREA OPERATORI ESPERTI	N. 1 GIARDINIERE SPECIALIZZATO	NUOVA ASSUNZIONE	30.000,00

Una nuova assunzione presso l'Area degli "Operatori Esperti" nel profilo di giardiniere specializzato.
Nel 2025, 2026 e 2027 potranno verificarsi sostituzioni per eventuali dimissioni o mobilità.
Il tutto dovrà essere fatto rispettando e osservando i limiti e le capacità assunzionali previste dalla normativa vigente come da prospetti di seguito riportati.
Si precisa che nel triennio 25-27 non sono previsti pensionamenti.
Per l'annualità 2025 è altresì previsto il ricorso a personale a tempo determinato per limitati periodi o ad incarichi di collaborazione ex art.53 del D.lgs. 165/2001, necessari per assicurare l'affiancamento del personale e garantire il funzionamento delle aree che dovessero trovarsi "in sofferenza".
Con Determinazione n. 37 del 30/12/2024 ad oggetto: "IMPEGNO DI SPESA PER CONFERIMENTO INCARICO EX ART. 53 D.LGS N. 165/2001 PER SUPPORTO UFFICIO RAGIONERIA E PERSONALE" è stato assegnato un incarico ex art. 53 D.lgs. 165/2001 per supportare l'Ufficio Ragioneria e Personale – periodo Gennaio/Settembre 2025 per complessivi Euro 5.425,00 compresa la ritenuta d'acconto e l'Irap.

3.3.5 Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."
è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";
La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce inoltre che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l.

n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";
Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto che questo Ente non ha provveduto a fissare un limite complessivo della spesa da sostenere per le stesse finalità nell'anno 2009 in quanto non sono stati stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato;
Dato atto che, il Comune di San Colombano Certenoli non aveva fissato un limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui alla normativa ut supra perché
aveva approvato con la deliberazione di Giunta comunale n.112 del 12/09/2012 un Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro
flessibile" andando a fissare dei criteri e determinate casistiche per fare ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato;
Viste le necessità degli uffici determinate dalla carenza di personale a tempo indeterminato si ritiene opportuno per l'annualità 2025 prevedere i seguenti stanziamenti per ricorrere ad assegnazioni di incarichi a tempo determinato:

- Euro 11.000,00 (compresi oneri) sui Cap di U 1081/3 – 1082/2 – 1082/5 per l'Area Tecnica - Determinazione n. 7 del 27/01/2025: "ASSEGNAZIONE INCARICO EX ART. 1 COMMA 557 L.311/2004 PRESSO L' UFFICIO DI POLIZIA LOCALE DEL COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI A FAVORE DI UN DIPENDENTE DEL COMUNE DI CARASCO - IMPEGNO DI SPESA" – periodo Gennaio/Dicembre 2025;

- Euro 8.000,00 (compresi oneri) sui Cap di U 1291/2 – 1292/4 – 1292/5 per l'Area Vigilanza – Determinazione n. 5 del 17/01/2025: "ASSEGNAZIONE INCARICO EX ART. 1 COMMA 557 L.311/2004 A FAVORE DI UN DIPENDENTE DEL COMUNE DI CARASCO - IMPEGNO DI SPESA" - periodo Febbraio/Dicembre 2025;

Si dà atto che:

- sugli stanziamenti attuali dell'Area Vigilanza a tempo determinato si ha un risparmio di circa Euro 18.000,00 rispetto alla previsione prevista nel Dups 25-27 in quanto è stato assegnato un incarico ai sensi del c. 557 L 311/2004 per 8 ore settimanali e non per 24 ore settimanali come nella previsione iniziale;

- i risparmi sugli stanziamenti dell'Area Vigilanza a tempo determinato verranno riprogrammati con variazione di bilancio in sede di modifica della Sez. 3.3 del Piao 25-27 a seguito di approvazione del rendiconto 2024 per poter intervenire anche per assunzioni a tempo indeterminato nei settori più carenti di personale.

3.3.6 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.

Il Segretario Comunale ed i Responsabili dei servizi individuano l'attività formativa da svolgersi nell'anno tenendo in considerazione in particolare le novità normative e le materie attinenti all'etica e all'anticorruzione. L'attività formativa proposta potrà essere svolta tramite accesso a webinar online o corsi in presenza tenuto conto della sottoscrizione di vari abbonamenti annuali a varie associazioni come Anci Risponde, Anusca, Anutel, Formula EDK, o altri soggetti pubblici o privati in base ai vari argomenti.
Dovrà essere osservata per tutti i dipendenti la possibilità di avere un'adeguata formazione nelle materie di interesse.
Nell'anno saranno organizzati da parte della Società S.T.A. srl Studio Tecnico Ambientale di Genova i corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti in base alle varie scadenze.
Nel bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 44 del 28/12/2023 sono stanziate le risorse per formazione obbligatoria sicurezza sul lavoro, formazione in materia anticorruzione etica e formazione per l'aggiornamento professionale.
Per l'anno 2025 il Comune di San Colombano Certenoli ha deciso di aderire al "Progetto Chiavari Studio 2025" organizzato dal Comune di Chiavari e aderendo ai seguenti corsi:

- "PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA": in programma Lunedì 10 marzo 2025 e Martedì 11 marzo 2025 con sessioni dalle 9.00 alle11.00 o dalle 11.30 alle 13.30;
- "DALL'AFFIDAMENTO DIRETTO AL PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO: FOCUS SUI LAVORI PUBBLICI" in programma Lunedì 31 marzo 2025 e Lunedì 7 aprile 2025 – orario: 9.00-14.00 e 15.00-17.00.

Nel bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 44 del 28/12/2023 sono stanziate le risorse per formazione obbligatoria sicurezza sul lavoro, formazione in materia anticorruzione etica e formazione per l'aggiornamento professionale.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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