



COMUNE DI SANGIANO

Provincia di Varese

Via G. Besozzi – 21038 SANGIANO (VA)

Codice Fiscale/Partita IVA: 00589640127

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 01/04/2025

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 (D.Lgs. n. 150/2009 e 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. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “*Piano tipo*” di cui al 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, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “*Rischi corruttivi e*

trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO limitatamente all’articolo 4, comma 1, lett. a), lett. b) e lett. 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, comma 1, del 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. 24/06/2022, 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: <https://piao.dfp.gov.it/>

Sezione 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sangiano (VA)

Indirizzo: Via Giuseppe Besozzi snc, CAP 21038, Sangiano (VA)

Codice Fiscale / P. IVA: 00589640127

Sindaco: Matteo Marchesi

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: n. 4 a tempo indeterminato (di cui 1 part-time 50%)

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: n. 1.417

Telefono: 0332 647210

Sito istituzionale: <https://www.comune.sangiano.va.it/>

Pagina Facebook: https://www.facebook.com/comune.sangiano/?locale=it_IT

E.mail: info@comune.sangiano.va.it

PEC: comune.sangiano@pec.regione.lombardia.it

Codice Univoco Fatturazione: UFRVD3

Codice IPA (Indice delle Pubbliche Amministrazioni): c_h872

Sezione 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il «*Valore Pubblico*» rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee Guida 2017-2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il «*Valore Pubblico*» come “*il miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*”.

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Esso si genera quando le risorse a disposizione dell'Amministrazione, utilizzate in modo efficiente, riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico esterno in cui opera, e, nel contempo, a migliorare il benessere e la soddisfazione interni all'Ente. Ciò avviene quando l'Amministrazione si pone delle finalità (outcome) ed eroga i propri servizi (output) in coerenza con il loro raggiungimento.

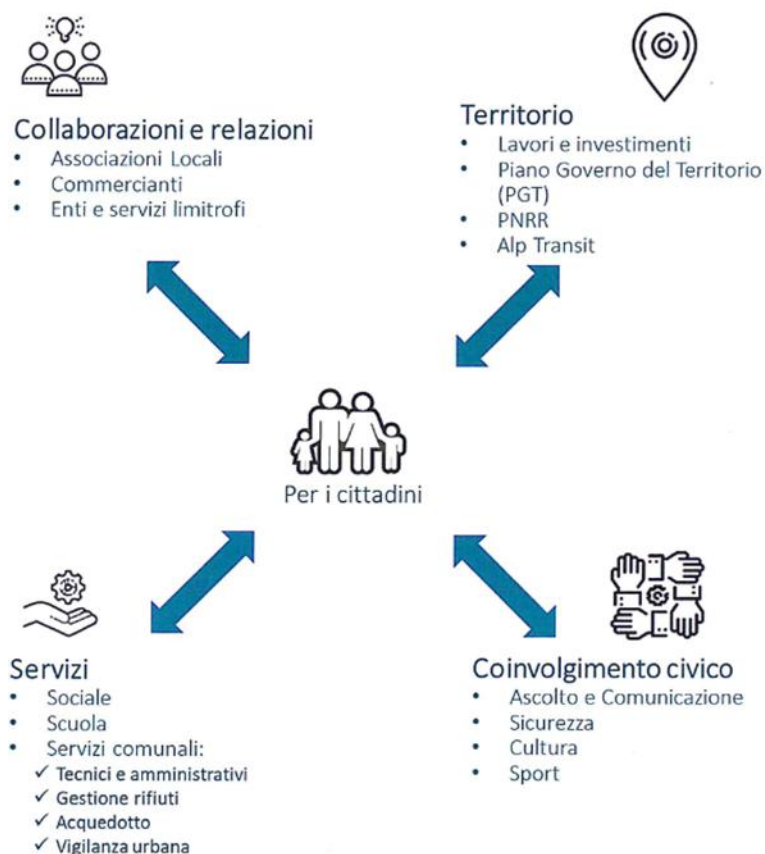
Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora bensì supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

La generazione del Valore Pubblico è allora il risultato di un processo progettato, governato e controllato da un Ente che utilizza al meglio le proprie capacità organizzativa e le competenze delle risorse umane a disposizione, sfrutta positivamente la sua rete di relazioni interne ed esterne, sa leggere il proprio territorio e fornisce risposte adeguate alle sue reali attese, opera le proprie scelte avendo a riferimento la sostenibilità ambientale delle stesse e l'innovazione, contrasta la trasparenza opaca o burocratizzata e i fenomeni corruttivi.

Tale visione è integrata all'interno del Piano della Performance 2025-2027, in quanto ogni obiettivo definito dall'Ente rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder.

Le linee di mandato dell'Amministrazione Comunale di Sangiano, approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 29/06/2022, declinano il Valore Pubblico dell'Ente in termini di:



L'articolo 6 del D.M. 132/2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Sangiano, non siano tenute a compilare la presente sottosezione 2.1.

Per la consultazione di dettaglio delle missioni, degli obiettivi strategici e dei programmi operativi si rimanda al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2025-2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 21/12/2024.

2.2 PERFORMANCE

La Deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è costituita”*.

Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l’attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L’articolo 3, comma 1, lett. b), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione dedicata alla performance sia predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009 e al suo interno debbano essere definiti:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

In questa sottosezione, l’Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione sulla Performance prevista dall’articolo 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009.

La loro elaborazione tiene conto delle Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale del Ministero della Funzione Pubblica n. 5 del 2019 e delle nuove indicazioni emanate sul tema dallo stesso Ministero il 28 novembre 2023, la cui portata è stata chiarita con nota dello stesso Ministero 0005631 del 26 gennaio 2024.

Di seguito si individuano gli obiettivi di performance previsti per ognuno dei Settori dell’Ente nonché per il Segretario Generale.

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE AFFARI GENERALI
RESPONSABILE: Dott.ssa Monica Salvo

COMPETENZE

Servizi di Stato Civile, Demografici, Elettorali, Leva e statistica
 Segreteria Generale
 Servizi Scolastici e Assistenza educativa
 Attività culturali, ricreative e del tempo libero
 Gestione del personale
 Politiche giovanili
 Ufficio Relazione con il Pubblico (URP)

OBIETTIVO	MOTIVAZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Individuazione di soggetto qualificato a cui affidare il servizio di Ristorazione Scolastica	Garantire la continuità del servizio essenziale di Ristorazione Scolastica	Affidamento del servizio entro il 30/08/2025	Affidamento del servizio essenziale di Ristorazione Scolastica ed erogazione dello stesso secondo standard qualitativi che saranno definiti nel CSA	Salvo Monica
Individuazione di soggetto qualificato a cui affidare i Servizi Parascolastici (Prescuola, Doposcuola e Baby Parking)	Garantire la continuità dei Servizi Parascolastici (Prescuola, Doposcuola e Baby Parking)	Affidamento del servizio entro il 30/08/2025	Affidamento dei Servizi Parascolastici (Prescuola, Doposcuola e Baby Parking) ed erogazione degli stessi secondo standard qualitativi che saranno definiti nel CSA	Salvo Monica
Programmazione, organizzazione e gestione del "Cinema all'aperto 2025"	Garantire l'esecuzione e la programmazione di n. 3 serate estive di Cinema all'aperto	Predisposizione atti per l'affidamento del servizio	Esecuzione delle serate programmate secondo calendario	Salvo Monica
Organizzazione evento "Battesimo Civico 2025"	Garantire l'esecuzione e la programmazione del Battesimo Civico	Predisposizione atti per l'affidamento di eventuali prestazioni necessarie	Esecuzione dell'evento secondo calendario	Salvo Monica

Gestione e rendicontazione degli adempimenti in materia Elettorale	Garantire il corretto svolgimento degli adempimenti elettorali relativi ai Referendum dei giorni 8 e 9 giugno 2025	Presidio dell'Ufficio Elettorale nel corso delle tornate elettorali Trasmissione rendicontazioni elettorali	Trasmissione rendicontazioni elettorali entro la scadenza prevista	Barberi Lorena
MISURA PNRR 1.4.4 Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)	Integrare nell'anagrafe nazionale il sistema gestionale dello Stato Civile	Affidamento del servizio	Affidamento del servizio entro i termini previsti dal cronoprogramma	Barberi Lorena
Provvedere all'esecuzione delle rilevazioni richieste da ISTAT richieste nell'anno 2025	Garantire il rispetto delle scadenze richieste da ISTAT	Garantire al Comune l'esecuzione degli adempimenti obbligatori	Chiusura delle rilevazioni ed invio delle stesse entro il 31/12/2025	Barberi Lorena

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE FINANZIARIO
RESPONSABILE: Sig. Lorenzo Effigiati

COMPETENZE

Servizi Finanziari

Economato

Gestione Tributi e proventi diversi

Gestione IVA ed adempimenti connessi

Servizio Stipendi ed adempimenti connessi

Servizio CED e Digitalizzazione

OBIETTIVO	MOTIVAZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
MISURA PNRR 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	Integrare il software gestionale dell'Ente con la PND	Affidamento del servizio	Affidamento del servizio entro i termini previsti dal cronoprogramma	Effigiati Lorenzo
Efficientamento e razionalizzazione delle spese relative alle utenze comunali	Razionalizzazione delle spese delle utenze	Riduzione delle spese per utenze	> 5%	Effigiati Lorenzo
Servizio Calcolo IMU per residenti	Erogazione servizio gratuito alla cittadinanza	Predisposizione modello di calcolo IMU per residenti che lo richiedono	> 80%	Effigiati Lorenzo
Approvazione Regolamento Servizio Economato	Regolamentazione del Servizio	Predisposizione Regolamento e proposta di Deliberazione	Entro 31/12/2025	Effigiati Lorenzo

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE POLIZIA LOCALE
RESPONSABILE: Dott. Matteo Marchesi - Sindaco (fino al 09/03/2025)
Sig. Franco Magri - Vice Sindaco (dal 10/03/2025)

COMPETENZE
Polizia Locale e Amministrativa
Ordine Pubblico e Sicurezza
Videosorveglianza
Commercio, Attività Produttive e SUAP

OBIETTIVO	MOTIVAZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Installazione e messa in funzione nuovo impianto di videosorveglianza comunale	Garantire maggiore sicurezza sul territorio	Predisposizione documentazione propedeutica all'affidamento Affidamento lavori e monitoraggio	Affidamento dei lavori secondo le tempistiche previste dal Bando	Paruccini Francesco
Vigilanza sul territorio finalizzata a garantire il rispetto del CdS	Garantire rispetto del CdS e sicurezza sulle strade	Emissione sanzioni / Stanziamento previsto in bilancio	> 90%	Paruccini Francesco
Svolgimento delle manifestazioni comunali in sicurezza	Garantire il corretto svolgimento del calendario delle manifestazioni	Progetto Obiettivo assegnato all'agente di polizia locale	Rispetto degli adempimenti previsti dal Progetto Obiettivo	Paruccini Francesco

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE PROTEZIONE CIVILE
RESPONSABILE: Dott. Matteo Marchesi - Sindaco

COMPETENZE

Protezione Civile

Attività di prevenzione sul territorio

Gestione delle emergenze

Supporto per Eventi a Rilevante Impatto Locale

OBIETTIVO	MOTIVAZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Svolgimento delle manifestazioni comunali previste nel Piano di Protezione Civile in sicurezza	Garantire il corretto svolgimento del calendario delle manifestazioni previste nel Piano di Protezione Civile	Corretto svolgimento eventi	Rispetto degli adempimenti normativi e svolgimento degli eventi in sicurezza	
Attività di prevenzione sul territorio secondo specifico calendario previsto dal Piano delle Manutenzioni	Garantire il corretto svolgimento delle attività di prevenzione	Costante manutenzione del territorio	Rispetto del calendario previsto dal Piano delle Manutenzioni	

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE
RESPONSABILE: Dott. Matteo Marchesi - Sindaco

COMPETENZE
Servizi Socio-Assistenziali
Gestione Servizio Sociale di Base
NIL
Tutela Minori
Assistenza Anziani, Disabili e Famiglie

OBIETTIVO	MOTIVAZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Garantire l'espletamento delle attività tipiche del Servizio Sociale relazionandosi con il Servizio Associato di CMV	Garantire il corretto svolgimento del Servizio Sociale	Corretto svolgimento del servizio	Rispetto degli adempimenti normativi ed evasione delle richieste dell'utenza	
Attività di rendicontazione della spesa sociale al fine di accedere ai Bandi di finanziamento di Regione Lombardia	Razionalizzazione del costo sociale a carico della spesa corrente del Comune	Rendicontazione entro i termini di legge	Presentazione delle rendicontazioni in modo corretto	

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE TECNICO
RESPONSABILE: Dott. Matteo Marchesi - Sindaco

COMPETENZE
Lavori Pubblici e Manutenzioni
Edilizia Privata e Urbanistica
PGT
Ecologia e Ambiente
Servizio Gestione e Smaltimento Rifiuti

OBIETTIVO	MOTIVAZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Opere Pubbliche	Gestione incarichi di progettazione e affidamento lavori in coerenza con gli obiettivi dell'Amministrazione indicati nel D.U.P.S.	Rispetto dei cronoprogrammi	Affidamento e inizio lavori entro il 31/12/2025	
Manutenzione Patrimonio Comunale	Manutenzione ordinaria e straordinaria del Patrimonio Comunale	Garantire un'adeguata manutenzione al Patrimonio Comunale	Gestione tempestiva del servizio per garantire funzionalità e sicurezza agli immobili comunali ed all'intero Patrimonio Comunale	
Gestione del Verde Pubblico e dell'Igiene Urbana	Cura e mantenimento del decoro urbano	Manutenzione verde pubblico, potatura alberi e pulizia del territorio	Assicurare migliore qualità dell'ambiente territoriale	
Coordinamento del Servizio di Gestione e Smaltimento rifiuti, interfacciandosi con	Garantire il corretto svolgimento del Servizio	Corretto svolgimento del servizio	Rispetto degli adempimenti normativi ed evasione delle richieste dell'utenza	

Convenzione e Gestori				
Affidamento Servizio di igiene urbana e manutenzione verde pubblico	Garantire la continuità del servizio essenziale di igiene urbana e manutenzione del territorio	Affidamento del servizio entro il 31/12/2025	Affidamento del servizio essenziale di Ristorazione Scolastica ed erogazione dello stesso secondo standard qualitativi che saranno definiti nel CSA	
Piano di Governo del Territorio – P.G.T.	Pianificazione del Territorio	Avvio procedimento per variante generale al P.G.T.	Avvio del procedimento entro il 31/12/2025	

OBIETTIVI PERFORMANCE E SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE PERFORMANCE 2025

NOME: SALVATORE	COGNOME: CURABA
PROFILO PROFESSIONALE: SEGRETARIO GENERALE	
Riferimento Scheda n.1 Relazione Performance 2025 – Segretario Comunale, Dott. Salvatore Curaba	

FUNZIONE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
COLLABORAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTUALISTICA E ROGITO, SU RICHIESTA DELL'ENTE, DEI CONTRATTI NEI QUALI L'ENTE E' PARTE E AUTENTICAZIONE DELLE SCRITTURE PRIVATE E DEGLI ATTI UNILATERALI NELL'INTERESSE DELL'ENTE	Scarso	8	
	Largamente migliorabile	12	
	Sufficiente	18	
	Buono	26	
	Ottimo	30	

Obiettivo strategico: Direzione Ufficio contratti, preposto anche ai successivi adempimenti fiscali.

Indicatore di risultato: rogito di tutti i contratti di appalto e di concessione aggiudicati.

Risultato atteso: Assistenza agli uffici sugli adempimenti connessi al controllo sul possesso dei requisiti di carattere generale in capo agli operatori economici risultati aggiudicatari nonché monitoraggio sulla corretta esecuzione dei contratti di durata, specie di quelli del Settore socio assistenziale.

Riferimento Scheda n.2 Relazione Performance 2025 – Segretario Comunale, Dott. Salvatore Curaba

FUNZIONE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
COLLABORAZIONE E FUNZIONI DI ASSISTENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE	Scarso	8	
	Largamente migliorabile	12	
	Sufficiente	18	
	Buono	26	
	Ottimo	30	

Obiettivo strategico: valorizzazione del patrimonio comunale tramite la sottoscrizione di concessione-contratto avente per oggetto beni del patrimonio indisponibile e demaniale nel rispetto dei principi di trasparenza e risultato, come interpretati dalla magistratura amministrativa e contabile.

Indicatore di risultato: Direzione e monitoraggio delle attività propedeutiche all'affidamento delle concessioni-contratto in scadenza nell'annualità corrente.

Risultato atteso: sottoscrizione entro il 31.12.2025 delle nuove concessioni-contratto, a seguito delle procedure competitive di affidamento.

Riferimento Scheda n.3 Relazione Performance 2025 – Segretario Comunale, Dott. Salvatore Curaba

FUNZIONE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO E DELLA GIUNTA	Scarso	6	
	Largamente migliorabile	8	
	Sufficiente	12	
	Buono	18	
	Ottimo	20	

Obiettivo strategico: coordinamento strategico per la definizione del PIAO nel rispetto degli indirizzi di programmazione economica finanziaria con particolare attenzione alla gestione delle misure di contrasto alla corruzione.

Indicatore di risultato: supporto a tutti gli Uffici per il governo delle dinamiche lavorative.

Risultato atteso: garanzia del rispetto dei vincoli di spesa e di procedimento imposti nella gestione delle dinamiche assunzionali o di sviluppo della carriera del personale già in servizio.

FUNZIONE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
ATTIVITA' DI SOVRINTENDENZA E COORDINAMENTO DEI RESPONSABILI DI SETTORE	Scarso	6	
	Largamente migliorabile	8	
	Sufficiente	12	
	Buono	18	
	Ottimo	20	

Obiettivo strategico: implementazione della cultura del merito tra il personale e della tutela degli interessi di legalità, anche finanziaria, dell'azione amministrativa e assolvimento degli obblighi in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti titolari di incarichi di EQ nelle more della nomina dell'OIV.

Indicatore di risultato: adozione di direttive, relazioni e report vari, finalizzati ad una più oggettiva valutazione e misurazione della performance nonché al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Risultato atteso: diversificazione del giudizio sulla performance prestata dai dipendenti ed abbandono della logica *“degli incentivi a pioggia”*.

Punteggio totale assegnato:

N.B.

Ai fini della valutazione finale si tiene conto della griglia di valori sotto riportata, conformemente a quanto previsto nell'ente capofila della Convenzione per la gestione in forma associata dell'Ufficio del Segretario Generale:

- da 0 a 27 punti, la valutazione è negativa: nessuna indennità;
- da 28 a 40 punti: 4% del monte salario annuo;
- da 41 a 60 punti: 6% del monte salario annuo;
- da 61 a 75 punti: 8% del monte salario annuo;
- da 76 a 84 punti: 9% del monte salario annuo;
- da 85 a 100 punti: 10% del monte salario annuo.

OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dal D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e, in particolare, dall'art. 48 *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”* che dispone l'adozione di questo documento, allo scopo di *“assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Il D.Lgs. 165/2011 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”* impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle Imprese.

Anche la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica amministrazione e della Ministra tra per i Diritti e le pari Opportunità, emanata il 23/05/2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SANGIANO

Si rappresenta di seguito la situazione del personale dipendente del Comune di Sangiano in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2024 distinto per Settori e profili professionali e per uomini e donne.

Area	Settore	Profilo professione	N. Posti in dotazione organica coperti	Di cui uomini	Di cui donne
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Settore Finanziario	Istruttore Direttivo	-	-	-
Area degli Istruttori	Settore Finanziario	Istruttore amministrativo contabile	1	1	-
Area degli Istruttori	Settore Affari Generali	Istruttore amministrativo	1	-	1
Area degli Istruttori	Settore Tecnico	Istruttore tecnico – part-time	1	1	-

Area degli Istruttori	Settore Polizia Locale	Agente Polizia Locale	1	1	-
TOTALE			4	3	1

Con il presente Piano Azioni Positive, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Sangiano si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne);
- promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

Il Comune di Sangiano al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- consentire la uguale possibilità per le donne e per gli uomini dipendenti di partecipazione a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a rendere accessibile la frequentazione dei corsi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

2.3. ANTICORRUZIONE

Rischi corruttivi e trasparenza [art. 3, lett. c) del D.M. 30/06/2022 n. 132]

La presente sottosezione sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza che, pertanto, non dovrà essere elaborato ed approvato (D.P.R. 81/2022 art. 1, lett. d).

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, i contenuti della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO vigente con un provvedimento espresso, sempreché non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione

Rischi corruttivi e Trasparenza.

Il Comune di Sangiano, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 24/04/2025, ha approvato il PIAO 2024/2026, comprensivo della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" e dei relativi allegati.

Nel corso della stesura del presente PIAO per il triennio 2025-2027 è stato appurato che non si è verificata nessuna delle condizioni di cui ai precedenti punti da 1 a 4 e, pertanto, si intende confermare i contenuti "*Rischi corruttivi e trasparenza*" per il PIAO 2025-2027.

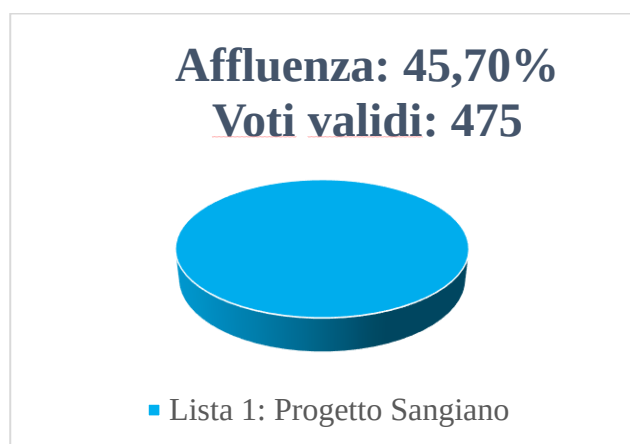
Sezione 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

STRUTTURA AMMINISTRATIVA - GLI ORGANI POLITICI -

L'attuale mandato amministrativo si è avviato a seguito delle elezioni amministrative tenutesi il giorno 12 giugno 2022 e si riferisce al quinquennio 2022-2027.



Le «Linee Programmatiche di Mandato 2022-2027» sono state approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 in data 29/06/2022, esecutiva ai sensi di legge.

□ IL SINDACO

Il Sindaco, **Matteo Marchesi**, si è insediato a seguito delle elezioni amministrative tenutesi il giorno 12 giugno 2022.

□ LA GIUNTA COMUNALE

COGNOME E NOME	CARICA
Marchesi Matteo	Sindaco
Magri Franco	Vice Sindaco
	Assessore Comunale
	URBANISTICA e LAVORI PUBBLICI



Moro Jessica	Assessore Comunale
	SERVIZI SOCIO- EDUCATIVI

❑ IL CONSIGLIO COMUNALE

Il Consiglio Comunale del presente mandato amministrativo relativo al quinquennio 2022-2027 si è insediato a seguito delle elezioni amministrative tenutesi il giorno 12 giugno 2022, giusta Deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 29/06/2022 di insediamento e convalida degli eletti.

COGNOME E NOME	CARICA
Marchesi Matteo	Sindaco - Presidente del Consiglio Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Magri Franco	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Uccello Tatiana	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Porrini Roberto	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Moro Jessica	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Di Foggia Martina	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Guadrini Rita Carolina	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Ribecco Nunzio	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Vicentin Nicolas	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Bertolazzi Matteo	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»
Felli Stefano *	Consigliere Comunale – Gruppo «PROGETTO SANGIANO»

*Il Consigliere Comunale Stefano Felli ha presentato le proprie dimissioni nel 2024 (presa d'atto da parte del Consiglio Comunale con Deliberazione n. 5 del 03/04/2024).

Il Sindaco ha attribuito i seguenti incarichi specifici ai consiglieri comunali:

- Roberto Porrini – Consigliere Comunale → Polizia Locale e Digitalizzazione
- Rita Guadrini – Consigliere Comunale → Associazioni locali e Protezione Civile
- Tatiana Uccello – Consigliere Comunale → Servizi Scolastici

- Martina Di Foggia – Consigliere Comunale → Cultura ed Eventi comunali
- Nicolas Vicentin – Consigliere Comunale → Sport
- Matteo Bertolazzi – Consigliere Comunale → Commercio

STRUTTURA AMMINISTRATIVA - ORGANIGRAMMA FUNZIONALE -

Il Comune di Sangiano, giusta Deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 20/03/2025, ha adottato un nuovo organigramma funzionale dell'Ente, con decorrenza 01/04/2025, dando atto che esso risulta articolato nei seguenti Settori:

- ☐ SETTORE AFFARI GENERALI
- ☐ SETTORE FINANZIARIO
- ☐ SETTORE POLIZIA LOCALE
- ☐ SETTORE PROTEZIONE CIVILE
- ☐ SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE
- ☐ SETTORE TECNICO

SETTORE AFFARI GENERALI

Responsabile: Dott.ssa Monica Salvo

(dipendente di altro Ente: rapporto di lavoro flessibile, ai sensi della normativa vigente)

NUMERO UNITA' DI PERSONALE	TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO
1 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Forma flessibile (art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004)
1 Area degli Istruttori	Tempo indeterminato

SETTORE FINANZIARIO

Responsabile: Sig. Lorenzo Effigiati

NUMERO UNITA' DI PERSONALE	TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO
1 Area degli Istruttori	Tempo indeterminato

SETTORE POLIZIA LOCALE

Responsabile: Sig. Franco Magri (Vice Sindaco)

**NUMERO UNITA' DI
PERSONALE**

TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

1
Area degli Istruttori

Tempo Indeterminato

SETTORE PROTEZIONE CIVILE

Responsabile: Dott. Matteo Marchesi (Sindaco)

**NUMERO UNITA' DI
PERSONALE**

TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

zero

SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE

Responsabile: Dott. Matteo Marchesi (Sindaco)

**NUMERO UNITA' DI
PERSONALE**

TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

zero

Il Comune di Sangiano aderisce alla Convenzione per la gestione del Servizio Sociale di Base di Comunità Montana Valli del Verbano e, pertanto, non ha propri dipendenti di ruolo nel Settore Socio Assistenziale.

SETTORE TECNICO

Responsabile: Dott. Matteo Marchesi (Sindaco)

**NUMERO UNITA' DI
PERSONALE**

TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

1
Area degli Istruttori

Tempo indeterminato (Part-time)

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali sono puntualmente disciplinate dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Attualmente nessun dipendente svolge l'attività a distanza.

Si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale e la sostanziale infungibilità di diverse mansioni, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza. Non si ritiene pertanto necessario predisporre un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, riservandosi di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024:

❑ N. dipendenti a tempo pieno e indeterminato: 3

- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (Settore Finanziario);
- n. 1 Istruttore Amministrativo (Settore Affari Generali – Ufficio Servizi Demografici);
- n. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale (Settore Polizia Locale).

❑ N. dipendenti a tempo parziale e indeterminato: 1

- n. 1 Istruttore Tecnico (Settore Tecnico) → part-time 50%.

❑ N. dipendenti con contratto di lavoro flessibile e altre forme diverse dalle precedenti: 1

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo (Settore Affari Generali) → n. 8 ore settimanali

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Comune di Sangiano, 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. 132/2022).

Verifica ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 34/2019

Il Comune di Sangiano 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 11,28% come dimostrato dai seguenti conteggi:

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		93.100,83

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	810.458,39	825.524,81
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	810.243,35	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	885.872,70	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		9.869,49
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		11,28%

La percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale e pertanto il Comune di Sangiano, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa di personale registrata nel 2023 per assunzioni a tempo indeterminato fino al raggiungimento del 28,60%, e quindi per un importo massimo di € 142.952,69.

I vincoli di spesa di personale posti in coerenza con le disposizioni contenute nell'art. 33 comma 2, del Decreto Legge 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 Legge 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni, è pari ad Euro 112.769,38.

Il fabbisogno del personale 2025-2027, rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente (limite pari ad Euro 119.707,60).

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il Comune di Sangiano non ha sostenuto sia nell'anno 2009 che nel triennio 2007/2009 alcuna spesa a titolo di lavoro flessibile. Avendo comunque l'esigenza di garantire una continuità istituzionale ad un servizio essenziale, ai sensi del principio stabilito dalla Corte dei Conti Sezione autonomie con Deliberazione n. deliberazione n. 15/2018/QMIG, ha determinato nella spesa complessiva di Euro 35.000,00, al lordo di oneri riflessi ed IRAP, il parametro finanziario da prendere in considerazione per poter procedere negli anni successivi ad assunzioni di lavoro flessibile secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 78/2010.

La spesa per forme contrattuali di lavoro flessibile in essere nonché di quelle eventuale programmate in futuro rimangono soggette al rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 78/2010, convertito nella Legge 122/2010.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 non risultano eccedenze di personale, come attestato dai singoli Responsabili di Settore.

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

- ☐ ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del Decreto Legge 113/2016, convertito nella Legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti 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 Decreto Legge 66/2014, convertito nella Legge 89/2014 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del Decreto Legge 185/2008, convertito nella Legge 2/2009;
- ❑ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.
- ❑ il Comune di Sangiano 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 prevede la cessazione personale.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nel corso del 2025 si prevede l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile per la copertura di personale non presente in dotazione organica (Settore Affari Generali) e di personale assente dal servizio per un periodo di tempo molto prolungato (Settore Tecnico).

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.

3.3.3 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 ridistribuzione del personale.

B. Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

Attualmente non sono previste assunzioni.

L'Ente si riserva la possibilità di apportare modifiche al presente Piano in caso di mutate necessità ed esigenze di servizio.

C. Assunzioni mediante mobilità volontaria

Attualmente non sono previste assunzioni.

L'Ente si riserva la possibilità di apportare modifiche al presente Piano in caso di mutate necessità ed esigenze di servizio.

D. Progressioni verticali di carriera

Attualmente non previste.

E. Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Previste.

F. Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non previste.

3.4 PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

A. Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Verrà attivata la formazione obbligatoria per legge in tema di prevenzione della corruzione e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Verranno, inoltre, proposti e vagliati corsi di aggiornamento professionale sulla base della mappatura delle esigenze formative manifestate dal personale.

B. Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

Sono attive newsletter a pagamento che forniscono aggiornamenti a cadenza settimanale su ogni ambito dell'attività istituzionale dell'ente.

Verranno attivati percorsi personalizzati sulla base delle necessità manifestate.

In particolare, si prevede l'attivazione di un corso di formazione specifica in materia di appalti, alla luce del nuovo decreto correttivo di dicembre 2024, per i Responsabili dei Settori Affari Generali e Finanziario.

C. Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

Attivabili a richiesta in conformità alla legge e al contratto collettivo nazionale.

D. Obiettivi e risultati attesi della formazione

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.