



COMUNE DI VALDISOTTO
Provincia di Sondrio

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
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)

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	5
2 SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Valore pubblico	5
2.2 Performance	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	39
3 SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	40
3.1 Struttura organizzativa.....	40
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	42
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale.....	42
4 SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	57

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 Pagina 5 di 32 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. 26 del 07.11.2024 e con la nota di aggiornamento al Dups approvata con deliberazione consiliare n. 38 del 17.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, 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.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Valdisotto

Indirizzo: Via E. De Gasperi 1

Codice fiscale 83000910147 **Partita IVA:** 00073290140

Sindaco: Alessandro Pedrini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 19 a tempo indeterminato
1 a tempo determinato

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3552

Telefono: 0342 952011

Sito internet: www.comune.valdisotto.so.it

E-mail: info@comune.valdisotto.so.it

PEC: valdisotto@pec.cmav.so.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per una compiuta analisi del contesto esterno dell'Ente, si rinvia all'apposita sezione del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 07.11.2024 e alla nota di aggiornamento al Dups approvata con deliberazione consiliare n. 38 del 17.12.2024.

1.2 Analisi del contesto interno

Per una compiuta analisi del contesto interno dell'Ente, si rinvia all'apposita sezione del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 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 all'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione Semplificato come sopra richiamato.

2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il Comune di Valdisotto definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dell'Ente per ciascun Servizio in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune.

L'attività di programmazione comprende alcuni obiettivi strategici a valenza trasversale rivolti a tutte le aree nelle quali è suddivisa la struttura comunale. In particolare, un approccio di tipo trasversale si rende necessario per gli obiettivi che vogliono incidere sull'organizzazione complessiva dell'ente e per alcuni obiettivi di carattere obbligatorio, che si intrecciano con le normali attività poste in capo alla pubblica amministrazione, quali le azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza.

Gli obiettivi sono declinati nell'arco del triennio di vigenza del Bilancio preventivo e del Documento unico di programmazione. Naturalmente, così come tali strumenti, anche la presente sottosezione del PIAO è soggetta ad aggiornamento all'inizio di ogni esercizio, dopo l'approvazione degli strumenti di programmazione da parte del Consiglio Comunale.

Dal grado di realizzazione degli obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance, che possono essere oggetto a variazioni in corso d'anno, si rimanda all'**Allegato 1) - obiettivi di performance individuale e organizzativa 2025/2027**.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il comune di Valdisotto, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'Allegato 2 del PIAO, che per l'anno 2025 è stato denominato "**All. 2_PTPCT - PIAO 2025- 2027 Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza"**".

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

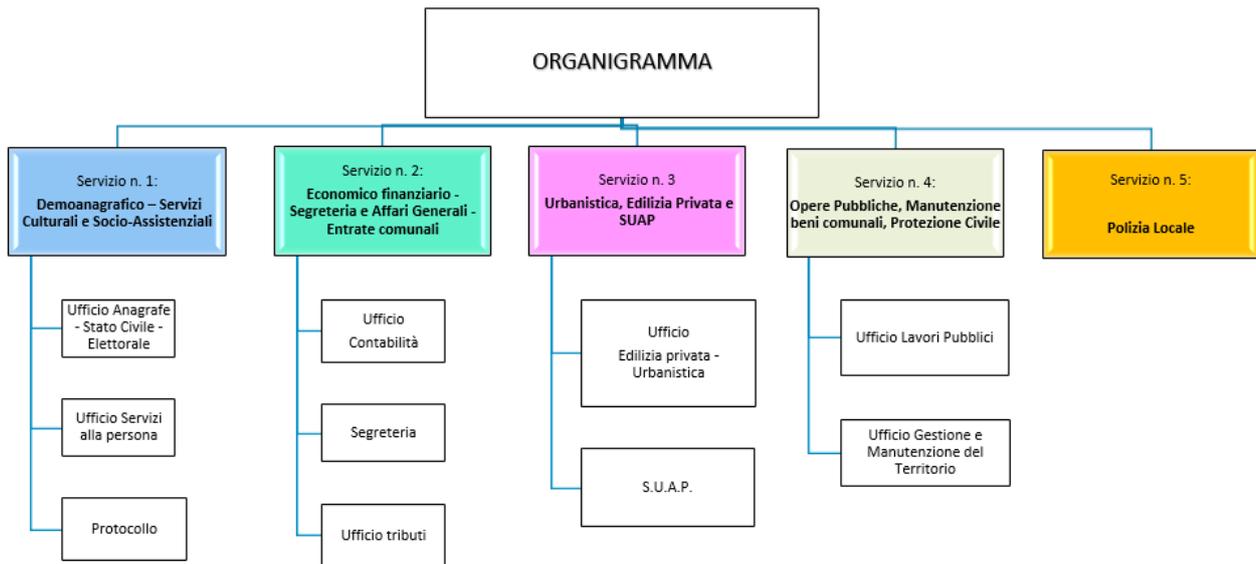
La presente Sezione contiene -tra l'altro- la programmazione in materia di fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027.

Per quanto attiene agli obiettivi di miglioramento della salute di genere e della salute digitale si rappresenta che la Giunta Comunale ha provveduto, rispettivamente:

- con propria deliberazione n. 32 del 17.03.2025, ad approvare il "**PROGRAMMA DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ – TRIENNIO 2025-2027**";
- con propria deliberazione n. 54 del 28.03.2023 ad approvare il "**PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA 2022-2024**", attualmente in fase di aggiornamento per il triennio 2025/2027 da parte del competente servizio.

3.1 Struttura organizzativa

Si rimanda all'organigramma di seguito riportato:



3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Il Comune di Valdisotto, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, ha proceduto con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 21.03.2024 all'approvazione del **“Regolamento Prestazioni Lavorative a distanza – Lavoro Agile”**, composto da regolamento e schema di accordo individuale.

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Valdisotto, collocandosi nella fascia demografica tra 3000 e 4999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,20%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- Da quest'anno, per altro, tale potenzialità espansiva della spesa potrà esplicare pienamente i propri effetti, essendo venuta meno nel frattempo l'efficacia dell'ulteriore limite di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo, il quale conteneva una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale.

Sulla base dei dati indicati nella tabella sottostante, nel 2025 l'Ente potrà dunque effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato fino a concorrenza di una spesa massima pari ad € 344.824,54, potendo peraltro escludere i relativi maggiori oneri dal computo della spesa di personale rilevante ai fini del rispetto del limite posto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (l'art. 7, comma 1, del ridetto decreto ministeriale del 17 marzo 2020 ha infatti previsto che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (per i comuni che presentano una incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti, inferiore al valore soglia) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*).

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2025	3.565	d
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	2023	842.147,16	(a)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	4.009.328,12	
		2022	4.406.043,15	
		2023	5.001.043,56	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		4.472.140,28	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	108.273,73	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	4.363.866,55	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,30%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	344.824,54	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.186.971,70	

Per il triennio 2025/2027 non sono previste cessazioni.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 dipendente inquadrato nell'area Istruttori – profilo professionale Istruttore Tecnico	Assunzione con concorso pubblico (scorrimento graduatoria bando indetto con determina n. 147 del 05.04.2024) ovvero utilizzo graduatoria vigente presso altri enti) Inizio servizio: 01.05.2025	€ 22.360,67 (comprensivo di oneri)
	Art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000- Conferimento di incarico a termine per 6 mesi prorogabili (fino alla scadenza mandato elettorale) di una figura esterna all'ente con profilo "Specialista in attività tecniche – area Funzionari ed EQ" , part time 18 ore settimanali	Avviso di selezione pubblica ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 – Incarico a termine prorogabile (fino alla scadenza mandato elettorale) Tempo parziale: 18 ore settimanali Inizio servizio: 01.05.2025	€ 30.000,00 (importo stimato comprensivo di oneri)

2026	Non sono prevedibili, allo stato	Assunzione con concorso	
------	----------------------------------	-------------------------	--

	attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento. In ogni caso si prevede di sostituire eventuali cessazioni che potrebbero avvenire nell'anno	anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento. In ogni caso si prevede di sostituire eventuali cessazioni che potrebbero avvenire nell'anno	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 78.386,05**.

Per l'anno 2025 il Comune di Valdisotto prevede l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- **ASSUNZIONE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO A TEMPO DETERMINATO PER SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO- AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022** (assunzione prevista tramite **procedura semplificata ai sensi dell'art. 39 del D.L. 75/2023** con decorrenza 01.07.2025) per un costo complessivo stimato pari a € 16.770,50, relativamente alle mensilità 2025 ed € 33.541,00 (comprensivo di oneri) per l'anno 2026.

L'art. 39 del D.L. 75/2023 così dispone:

Art. 39. *Misure straordinarie sul personale del Comune di Cortina d'Ampezzo in ordine ai XXV Giochi olimpici invernali «Milano Cortina 2026»*

*1. Al fine di consentire l'organizzazione e la realizzazione delle attività connesse ai XXV Giochi olimpici e paralimpici invernali "Milano Cortina 2026", a decorrere dall'esercizio finanziario 2023 e fino al 31 dicembre 2026, ai comuni di Bormio, Cortina d'Ampezzo, Livigno e Valdisotto **non si applicano i limiti di spesa per lavoro flessibile** di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, per la quota di spesa finalizzata alla realizzazione delle relative attività. Le assunzioni nei predetti comuni sono comunque subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.*

2. Al fine di accelerare le procedure di reclutamento di cui al comma 1, i suddetti comuni possono anche indire procedure selettive semplificate, che prevedano solo la valutazione dei titoli e un colloquio. I contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo possono essere stipulati per un periodo complessivo comunque non eccedente il termine del 31 dicembre 2026. Le graduatorie delle procedure semplificate di cui al primo periodo sono utilizzabili esclusivamente per le attività di cui al presente articolo.

3. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente articolo non rileva ai fini dell'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Valdisotto è la seguente:

COMUNE DI VALDISOTTO (SO)

DOTAZIONE ORGANICA

PERSONALE IN SERVIZIO			PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025-2027		
PROFILI PROFESSIONALI	Area	Dipendenti Numero	Cessazioni previste nel triennio	Assunzioni previste nel triennio	TOTALE
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	Funzionari ed EQ	1			1
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	Funzionari ed EQ	3 (di cui 1 incarico ex art. 110 tempo parziale 50%)			3
SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI	Funzionari ed EQ	1			1
totale categoria D		5	0	0	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	2 (part-time)			2 (part-time)
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	7 (di cui 4 part-time)			7 (di cui 4 part-time)
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1			1
ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	4			4
totale categoria C		14 (di cui 6 part-time)	0	0	14 (di cui 6 part-time)
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO PART TIME	B1	1			1
OPERAIO	B5	1			1
totale categoria B3		2	0	0	2
TOTALE GENERALE		21 (di cui 7 part-time)	0	0	21

QUADRO ASSEGNAZIONE

Servizio	AREA	N. posti per area	N. posti per profilo	Profilo
Demoanagrafico - servizi Culturali e Socio Assistenziali	Funzionari ed EQ	1	1	Specialista amministrativo/contabile
	Istruttori	3	3	Istruttore Amministrativo
	Operatori	1	1	Operatore Amministrativo
Economico Finanziario-Segreteria e Affari Generali - Entrate comunali	Funzionari ed EQ	1	1	Specialista amministrativo/contabile
	Istruttori	4	2	Istruttore Amministrativo
			2	Istruttore amministrativo-contabile
Urbanistica - Edilizia Privata - SUAP	Funzionari ed EQ	1	1	Specialista tecnico
	Istruttori	2	1	Istruttore Amministrativo
			1	Istruttore tecnico
Ambiente - Servizio Tecnico Manutentivo - Protezione Civile	Funzionari ed EQ	2	2	Specialista tecnico
	Istruttori	3	3	Istruttore tecnico
	Operatori	1	1	Operatore Tecnico
Polizia Locale	Istruttore	2	1	Agente di Polizia Locale
			1	Istruttore Amministrativo
Totale		21	21	

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra è stimata in € 940.000,00.

Giunti alla formale approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2024, il computo degli spazi assunzionali andrà rivisto e le azioni assunzionali già programmate saranno possibili solo se il calcolo aggiornato le consentirà ancora. Dunque, se i dati del nuovo rendiconto dovessero evidenziare un cambiamento nella situazione del Comune, sarà necessario adeguare la programmazione delle assunzioni in modo compatibile con il dato aggiornato.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 03/2025 del 30.03.2025

Dato atto che verrà trasmessa informativa alle OO.SS.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Valdisotto ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"*, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 125 del 19.09.2011, successivamente modificato con deliberazioni n. 15/2018 e 86/2019.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato "**All. 2_PTPCT - PIAO 2025-2027 Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza"**".

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato dal Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO

- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

* Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).