



COMUNE DI MARZIO

PROVINCIA DI VARESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.5 del 07.04.2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027

INDICE

INTRODUZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI MARZIO

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE “*VALORE PUBBLICO*”

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE “*PERFORMANCE*”

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE “*RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*”

PAR. 1.3.1 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

**PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO -
MAPPATURA DEI PROCESSI**

**PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO –
VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E
PONDERAZIONE**

PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

**PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A
PRESIDIO DELLA TRASPARENZA**

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMESSA

PAR. 2 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

**PAR.3. SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE
UMANE**

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2025-2027

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6, comma 1 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'interno del PIAO sono assorbiti gli atti di pianificazione dell'Amministrazione Pubblica elencati all'articolo 1 decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, secondo una logica di integrazione e semplificazione della programmazione.

Come è noto, il Legislatore - per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese nonché per consentire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso - ha introdotto l'obbligo di mettere a sistema in un documento di programmazione unitario, denominato appunto PIAO, gli strumenti di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno.

Con D.P.C.M. 30 giugno 2022 n. 132, recante “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*” - pubblicato sulla Gazzetta ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022 – sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano.

Al fine di provvedere all'integrazione tra i processi e le informazioni provenienti dai diversi uffici ai fini della programmazione, dell'attuazione e del monitoraggio del PIAO, il Segretario Generale ha assunto il ruolo di coordinatore per la stesura del presente documento. All'esito dei lavori ed a seguito di opportuna condivisione con l'organo politico, è stata predisposta la proposta di PIAO, il quale si articola nelle quattro Sezioni di seguito descritte.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione oltre a contenere la “*Scheda Anagrafica*” dell'Ente, secondo lo schema tipo allegato al Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, risulta articolato in tre **sezioni**:

- “*Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*”;
- “*Sezione Organizzazione e Capitale umano*”;
- “*Sezione Monitoraggio*”.

La Sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” descrive le strategie poste in essere dall'Ente al fine di creare Valore Pubblico per la collettività, gli obiettivi di Performance volti all'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come recentemente aggiornato con Deliberazione ANAC n.31 del 30 gennaio 2025.

La Sezione “Organizzazione e Capitale umano” definisce le strategie di copertura del fabbisogno del personale e di formazione del personale.

La Sezione “Monitoraggio”, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili del monitoraggio medesimo.

Nella “Scheda Anagrafica”, sono indicati i dati identificativi dell’Amministrazione.

Ciascuna delle sezioni in cui risulta articolato il PIAO è a sua volta ripartita in “**sottosezioni**” di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI MARZIO

Denominazione Ente	COMUNE DI MARZIO	
Indirizzo	Via MARCHESE MENEFOGLIO 3 – 21030 Marzio (VA)	
P.IVA/CF	00559720123	
Sindaco	Cav. Maurizio Frontali	
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024:	2	
Numero abitanti al 31 dicembre 2024:	314	
Telefono	0332727851	Fax 0332727937
Indirizzo mail	info@comune.marzio.va.it	
Indirizzo PEC	comune.marzio@pec.regione.lombardia.it	
Sito internet	https:// www.comune.marzio.va.it	

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

L’art. 3 del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, con riferimento alla “Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”, prescrive che:

- la sottosezione “**Valore pubblico**” - conformemente alle previsioni generali contenute nel DUP 2023-2025, contenga le seguenti informazioni:

“1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

3) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall’Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;

4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall’azione amministrativa, inteso come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

- la sottosezione “**Performance**” - predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione - indichi:

“ 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;

2) gli obiettivi di digitalizzazione;

3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”.

■ la sottosezione **“Rischi corruttivi e trasparenza”** è stata predisposta dal Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), approvato da ultimo con Determinazione ANAC n.7 del 17.01.2023, e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013”.

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

La sottosezione **“Valore pubblico”** è da intendersi predisposta conformemente alle previsioni generali contenute nel DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.

n. 25 del 18.11.2024, presentato al Civico Consesso con Deliberazione del Consiglio Comunale n.39 del 20.12.2024 a cui viene fatto integrale rinvio, per ragioni di economia documentale.

L'innovazione rappresentata dall'introduzione legislativa del PIAO è costituita dalla logica programmatica di integrazione funzionale di tutte le Sezioni e sottosezioni, orientate alla creazione ed alla protezione del valore pubblico per la collettività, fine ultimo al quale tende la programmazione.

Il presente Piano è, dunque, uno strumento di progressivo potenziamento della qualità dell'azione amministrativa e l'Ente ha delineato una programmazione volta al graduale raggiungimento di Valore Pubblico, inteso come orizzonte verso il quale sono finalizzate tutte le politiche e le attività poste in essere dagli uffici comunali.

Da quanto più diffusamente esposto nella Sezione "*Organizzazione e Capitale umano*", si evince come l'Amministrazione intenda giungere progressivamente ed in modo multidimensionale alla creazione di Valore Pubblico, partendo dalla cura della salute interna di tutte le risorse, migliorando la performance di efficienza e di efficacia e generando, in tal modo, impatti- esterni ed interni- creatori di benessere e di Valore Pubblico.

La cura della salute organizzativa e professionale ed il miglioramento del benessere organizzativo del personale, la quale si realizza anche tramite la promozione delle pari opportunità, infatti, costituiscono la condizione abilitante ed il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno e di impatti a beneficio della collettività. Con particolare riferimento alle pari opportunità, si segnala l'impegno del Dicastero a rafforzare le tutele dei dipendenti avverso qualunque genere di discriminazione e ad assicurare un ambiente di lavoro orientato ai principi della parità di genere. Si precisa che, ai sensi dell'art.1, comma 1 del D.P.R. 81/2022 è stato assorbito nel PIAO anche il Piano di azioni positive, previsto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Non è stato possibile avvalersi del supporto del CUG - organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in quanto la nuova compagine non è stata ancora ricostituita.

In via indiretta, il valore pubblico si persegue mediante il miglioramento dell'azione amministrativa, che avviene attraverso il rafforzamento della cultura della legalità e la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione. Al fine di adempiere agli obblighi imposti alle Pubbliche Amministrazioni dall'Agenzia per l'Italia Digitale, l'Ente ha inteso ed intende continuare a lavorare sull'applicazione di alcuni obiettivi già definiti nel corso degli scorsi anni e sull'individuazione di nuovi. In particolare, l'Ente si è prefissato l'obiettivo di migliorare, semplificandone la fruibilità, l'accessibilità alla ricerca di dati, di documenti e atti, per le altre Amministrazioni, i cittadini e le Imprese. Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche a coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.) in ottica di abbattimento del digital divide.

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE "*PERFORMANCE*"

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata secondo le previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n.34 dell'11/12/2017 – che individua e descrive, in modo

particolare, le fasi del ciclo della performance, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Nell'ambito delle priorità politiche individuate nel DUP per il triennio 2025-2027, sono stati definiti gli obiettivi specifici assegnati ai diversi Settori funzionali in cui risulta articolato l'Ente, dandosi atto che questi ultimi sono tutti sotto la direzione del Sindaco, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 23, L. 388/2000 (legge finanziaria 2001), giusta Decreto Sindacale n.1 del 17.06.2024.

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Il Decreto Legge 9 giugno 2021 n.80 ha introdotto importanti novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza, stabilendo che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del PIAO. Il mutato quadro normativo comporta pertanto che i Comuni sono chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma in apposita sezione del PIAO.

La presente sottosezione è stata predisposta dal **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Dott. Salvatore Curaba**, sulla base degli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza definiti, ai sensi della Legge n. 190/2012, anche in funzione della creazione del valore pubblico e tenendo conto degli esiti dell'attività di monitoraggio della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza) del precedente PIAO approvato.

Al fine di affiancare e supportare operativamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha continuato ad essere individuato come referente per la prevenzione della corruzione, il Responsabile unico di tutti i Settori in cui il Comune è articolato.

Giova rammentare che il concetto di corruzione, preso in considerazione dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 - come chiarito dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1 del 25.01.2013 - *“deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto è disciplinata negli artt. 318,319 e 319 ter c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*. A titolo meramente esemplificativo, si pensi a: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, mancato rispetto dell'orario di servizio, etc..

La Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2025 - 2027 rappresenta - sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), come aggiornato dall'ANAC con Deliberazione n.7 del 17.01.2023 - lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione Comunale intende effettuare nel triennio 2025-2027 l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, indicando le misure organizzative volte alla relativa prevenzione.

Le strategie di prevenzione e le relative misure attuative in cui si sostanzia il presente documento mirano a realizzare, in aderenza con la formulazione della strategia nazionale anticorruzione di cui alla Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, i tre seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I suddetti obiettivi sono perseguiti rafforzando lo strumento della trasparenza, che rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. La trasparenza viene definita dall'art. 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in termini di *“accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli adattamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”*.

La Sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO risulta incentrata sull'individuazione preventiva delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte al rischio della corruzione (c.d. mappatura del rischio).

La sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza si colloca in una fase storica complessa, connotata da forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancora più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est e nel medio oriente. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui è preminente l'intervento dell'ANAC. Nell'ambito del presente documento, è stata mantenuta la mappatura dei processi – procedimenti, secondo il c.d. approccio qualitativo introdotto dall'ANAC nella Deliberazione n. 1064 del 13.11.2019.

Le Aree di rischio, oggetto di mappatura, risultano elencate nella prima colonna a sinistra dell'*Allegato A – Mappatura dei processi*. Nel predetto allegato, per ciascuna Area di Rischio si è proceduto ad effettuare la mappatura dei processi e dei rischi ad essi collegati. La mappatura dei processi è un modo *“razionale”* di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura è avvenuta seguendo il seguente iter: è stato individuato un determinato processo, si è suddiviso, ove necessario, lo stesso in varie fasi sottoprocedimentali; si è determinato l'evento inteso, alla luce del PNA, come *“verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente”*; si è quindi proceduto alla identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti il processo o le sue fasi, tenendo conto anche delle cause e dei fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.

PAR. 1.3.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

Il Comune di marzio è Ente autonomo con proprio statuto, poteri e funzioni ed è componente costitutivo della Repubblica, secondo i principi stabiliti dalla Costituzione Italiana.

La struttura rappresentativa dell'Ente è costituita dal Sindaco, dalla Giunta e del Consiglio Comunale. Al riguardo, giova evidenziare che l'amministrazione Comunale in carica è stata riconfermata a seguito delle elezioni amministrative svoltesi a giugno 2024.

La struttura organizzativa del Comune risulta attualmente delineata dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.34 dell'11/12/2017, esecutiva ai sensi di legge. La struttura organizzativa dell'Ente si articola nei seguenti cinque Settori, ciascuno dei quali comprende uno o più Uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento compiuto di una o più attività omogenee:

-- *Settore Affari Generali;*

-- *Settore Economico Finanziario;*

-- *Settore Tecnico;*

-- *Settore Servizi alla Persona;*

-- *Settore Polizia Locale.*

La direzione di tutti i predetti Settori funzionali è in capo al Sindaco, ai sensi dell'art. 53 comma 23 della Legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 29, comma 4 della Legge 448/2001. Il RPCT ha rappresentato i contenuti della Delibera ANAC n. 291 del 20 giugno 2023, recante *“Attribuzione ai titolari di incarichi politici del potere di adottare atti di natura tecnica gestionale. Indicazioni ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione e del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici ex art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (oggi art. 16 D.lgs. 36/2023 recante nuovo codice dei contratti pubblici)”* con la quale sono state fornite le raccomandazioni da seguire nel caso in cui risultino attribuiti poteri di natura tecnica gestionale ai componenti degli organi esecutivi negli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, per prevenire il verificarsi di ipotesi di conflitto di interessi.

Il Comune ha alle proprie dipendenze meno di 50 dipendenti. Il Comune non dispone di dirigenti né di funzionari nominabili quali Responsabili di Servizio previo incarico di Elevata Qualificazione. Il RPCT non dispone di una *“struttura organizzativa di supporto adeguata”*, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

Il contesto interno di riferimento è ancora tale da richiedere da parte tanto dei dipendenti quanto degli Amministratori Locali una rinnovata sensibilità culturale in base alla quale la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

La ristretta dotazione organica ha reso e rende difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

Le Linee fondamentali dell'organizzazione interna all'Ente sono delineate dal Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34 dell' 11/12/2017.

Secondo le risorse economiche a disposizione, non risulta possibile utilizzare procedure digitalizzate per la gestione del rischio corruttivo.

Il fine della definizione del contesto interno è quello di individuare quegli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'esame è stato svolto valorizzando elementi, presenti anche in altre sezioni del PIAO, quali in particolare quelli relativi alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, alla qualità ed alla quantità del personale in servizio.

Un altro aspetto che incide sulla valutazione dell'impatto del contesto interno, in termini di condizionamenti impropri, attiene alla qualità e quantità del personale. Il contingente di risorse umane dedicate allo svolgimento delle attività istituzionali non consente indubbiamente un'applicazione della misura della rotazione. Occorre procedere alla loro formazione, anche in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza al fine di favorire una cultura organizzativa in materia, con particolare riferimento alla cultura dell'etica. Infine, come per la valutazione dell'impatto del contesto esterno, anche in riferimento a quello interno l'assenza di fatti corruttivi interni e di segnalazioni di whistleblowing costituisce un elemento positivo che, tuttavia, con riferimento ad una valutazione di carattere globale, non può escludere in astratto la sussistenza di possibili condizionamenti impropri sull'attività dell'amministrazione.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

Per quanto concerne il **contesto esterno**, si ritiene utile svolgere le seguenti considerazioni.

L'economia è varia, ma prevale il settore secondario, costituito da piccole imprese che operano nei comparti alimentare ed edile. Il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva, ma necessiterebbe di servizi più qualificati come quello bancario e dei trasporti. Non esistono strutture dedicate allo sport ed al tempo libero, da valorizzare attraverso la concessione in uso occasionale e/o continuativo per lo più ad associazioni culturali e sportive della zona. Il Sistema scolastico non garantisce la frequenza delle classi dell'obbligo. Per l'arricchimento culturale non è presente nemmeno la biblioteca comunale. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione. A livello sanitario, oltre ai servizi forniti dalla locale sezione dell'ASL, viene assicurato il servizio di dispensario farmaceutico.

Il crescente tasso di disoccupazione e la mancanza di prospettive di impiego a lungo termine nel tessuto sociale assumono rilevanza nell'ambito dei settori direttamente coinvolti nell'erogazione di contributi economici, sovvenzioni ed altre forme di sostegno a persone e nuclei familiari in difficoltà. Da qui l'esigenza di istruire in maniera più analitica quei procedimenti amministrativi coinvolti nell'erogazione di contributi ed ausili economici, caratterizzati da un'eccessiva discrezionalità e di inserire nei relativi provvedimenti conclusivi un apparato motivazionale più sostanzioso.

Il contesto esterno, per quanto rileva ai fini del presente documento, è caratterizzato da frequenti interlocuzioni con le associazioni locali per il tramite delle quali vengono organizzate la quasi totalità delle iniziative di svago e/o culturali, secondo il principio di sussidiarietà orizzontale. Condizionamenti impropri da parte di siffatta categoria di stakeholder sono configurabili in caso di richiesta di contributi economici una tantum così come in caso di richiesta di utilizzo a titolo gratuito di immobili di proprietà comunale.

Lo scopo della valutazione di impatto del contesto esterno è quello di evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. La rilevazione degli stakeholder costituisce, infatti, il primo passaggio della valutazione d'impatto del contesto esterno in quanto rende maggiormente evidenti i collegamenti tra le diverse relazioni istituzionali e gli eventuali rischi rinvenibili. Costituisce l'operazione imprescindibile per individuare l'utenza in riferimento alla quale misurare la capacità dell'amministrazione di generale valore pubblico attraverso gli strumenti propri della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI PROCESSI

La ricognizione dei procedimenti prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e dei processi a rischio corruzione ai sensi della n. 190/2012 è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'ultimo PTPCT approvato con Deliberazione Giuntale n.19 del 28.04.2022. Come sarà chiarito nel prosieguo, a questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC a pag. 31 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui *“va senza dubbio valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto nella mappatura dei processi proprio per la elaborazione dei PTPCT”*.

Per consultare la mappatura completa, si rinvia all' *“Allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”*.

La mappatura dei processi è stata svolta dal Segretario Comunale/ RPCT in una logica integrata al fine di far confluire obiettivi di *performance*, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Sotto questo profilo, si evidenzia che le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione risultano introdotte per ciascuna delle Aree funzionali in cui risulta articolato l'Ente in forma di obiettivi di *performance*. Rispetto a questi ultimi obiettivi, indicatori specifici da tenere in considerazione in sede di valutazione della performance 2024 dei dipendenti incaricati di EQ e dei dipendenti assegnati ai rispettivi uffici sono il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate, i rilievi circa la qualità dell'attuazione delle stesse misure e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Dalla lettura dell' Allegato A risulta evidente che sono presidiati da misure idonee di prevenzione tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Tra i processi di particolare rilievo che risultano presidiati compaiono, infatti, tra gli altri, i processi che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione. In tal senso, sono ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la Legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali, ad esempio, autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

- Il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie, a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici ed alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO – VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE

A causa della scarsità delle risorse umane, strumentali e finanziarie destinate alla materia della anticorruzione e della trasparenza, anche quest'anno non è stato possibile ripensare in modalità digitale, l'intero processo di gestione del rischio ex lege n. 190/2012. Diversamente da quanto accade in altre Amministrazioni, ad esempio, l'Ente non risulta dotato dell'applicativo informatico "*Mappatura dei procedimenti e risk management*". Il RPCT non dispone perciò di strumenti e procedure digitalizzate idonei a semplificare e a facilitare le relative attività.

Per ragioni di economia documentale, in merito alla metodologia utilizzata, sintetizzando al massimo, viene chiarito che, dopo aver proceduto all'individuazione delle aree di rischio, dei processi e dei relativi procedimenti/attività a rischio corruzione gli uffici hanno identificato uno o più eventi a rischio in riferimento a ciascun procedimento/attività utilizzando primariamente quali fonti informative l'analisi di altri episodi di cattiva gestione accaduti in passato, le risultanze dell'attività di controllo svolta dal Segretario Comunale anche nella qualità di RPCT, le segnalazioni ricevute attraverso canali istituzionali provenienti da utenti e dipendenti.

Nell' "Allegato B - Analisi dei rischi", risulta effettuata una stima del livello di esposizione al rischio secondo un approccio di carattere valutativo che prevede l'utilizzo di specifici indicatori di valutazione specificamente calibrati sulla realtà dell'Ente (l'opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel procedimento/attività esaminato/a ed i controlli effettuati) e la formulazione di un giudizio sintetico di carattere qualitativo supportato dall'indicazione dei dati oggettivi e delle evidenze utilizzate per individuare i valori degli indici di rischio e delle motivazioni della misurazione applicata. La ponderazione del rischio ed il conseguente calcolo di quello residuo è stata realizzata tenendo conto sia dell'efficacia (o inefficacia) delle misure già poste in essere nell'annualità, sia delle eventuali variazioni di contesto interno ed esterno.

Alla luce della metodologia di valutazione del rischio utilizzata, il valore del rischio risulta ora suddiviso in 3 scaglioni, a seconda che il livello di esposizione al rischio corruttivo sia "Alto", "Medio" o "Basso, in breve indicati rispettivamente con le lettere A,B, C.

PAR. 1.3.5 - FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

Per quanto concerne la gestione dei Fondi europei e del PNRR sono in corso di svolgimento i procedimenti per l'attuazione di misure di informatizzazione dell'Ente.

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

La ricognizione delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e a garanzia della trasparenza amministrativa è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto del

Comunicato del Presidente ANAC del 30.01.2025, secondo cui, dopo la prima adozione, è possibile confermare nel triennio successivo, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente ove, nella predetta annualità, non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative e non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; condizioni tutte ricorrenti nel Comune di Solbiate Arno.

E' stato deciso perciò, analogamente a quanto già stabilito nel PIAO 2024-2026, di confermare le indicazioni operative codificate, prima dell'Entrata in vigore della normativa sul PIAO, nell'ultimo PTPCT approvato con Deliberazione Giuntale n.26 del 26.07.2023. A questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui va valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto in sede di elaborazione dei PTPCT nell'attività di contrasto alla corruzione.

Il RPCT ha pertanto ritenuto opportuno confermare le misure di prevenzione del rischio corruttivo già identificate in passato, in quanto ritenute adeguate rispetto al rischio e relativi fattori abilitanti.

Le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza risultano in questa sede descrittivamente sintetizzate nell' *"ALLEGATO C - Individuazione e Programmazione delle Misure"*. Le misure sono elencate e descritte nella colonna E del suddetto Allegato. Per ciascun oggetto DI analisi è stata individuata e programmata almeno una misura, secondo il criterio suggerito dal PNA del *"miglior rapporto costo/efficacia"*.

Le principali misure sono state ripartite per singola *"Area di rischio"* nell' *"ALLEGATO C1-Misure per Aree di rischio"*.

In questa sede, si ritiene doveroso evidenziare che presso l'Ente, in continuità con l'anno 2022, l'attuale Responsabile dell'Area Tecnica, **Cav. Maurizio Frontali**, è Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (**RASA**) - incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). L'individuazione del RASA è una misura organizzativa di trasparenza con funzione di prevenzione della corruzione. Al riguardo giova ricordare che l'art. 33 ter, comma 1 del DL. n. 179/2012, ha istituito nel 2013 il sistema AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale - che comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei Rappresentanti legali e delle informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse - e la cui responsabilità circa le informazioni contenute nell'AUSA, è attribuita al RASA.

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMESSA

L'orientamento dell'azione amministrativa verso la creazione del valore pubblico per l'Ente comporta un cambiamento importante nella programmazione delle risorse umane che vede una stretta connessione tra organizzazione, tecnologie e competenze che diventano fattori strategici e determinanti per le scelte dell'amministrazione. Rispetto al tema più strettamente connesso con le risorse umane, la definizione del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni

Locali del 16.11.2022 tiene conto della modifica sostanziale delle competenze di tutti i dipendenti, il cui profilo professionale deve essere un mix di competenze tecniche, digitali e soft, necessarie per realizzare quanto richiesto dai policy makers.

L'Ente alla data 31 dicembre 2024 ha un numero complessivo di 2 dipendenti in ruolo, entrambi di sesso femminile con rapporto a tempo parziale, uno con orario lavorativo pari a 18 ore settimanali e l'altro con orario lavorativo pari a 30 ore settimanali.

Si ritiene utile evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se, da un lato, ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altro, ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

All'ufficio ragioneria, presta servizio per n. 8 ore settimanali con la formula dello scavalco d'eccedenza il dipendente del Comune di Cugliate Fabiasco. Al servizio lavori pubblici, presta servizio per n. 8 ore settimanali con la formula dello scavalco d'eccedenza il dipendente del Comune di Cantello. Al servizio edilizia privata, presta servizio per n. 6 ore settimanali con la formula dello scavalco d'eccedenza il dipendente del Comune di Brusimpiano.

PAR. 2 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n.34 dell'11.12.2017 al fine di offrire una risposta più attenta ai procedimenti di stretto contatto con l'utenza, quali quelli interessanti le fasce sociali più vulnerabili nonché i servizi di competenza statale (servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica) presenta la seguente articolazione:

- Segretario Generale;
- cinque Aree Funzionali, come di seguito indicate:

SETTORE AFFARI GENERALI;

SETTORE FINANZIARIO;

SETTORE TECNICO;

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA;

SETTORE POLIZIA LOCALE.

Il sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), ex posizioni organizzative (P.O.) basato su elementi generali di valutazione (quali, la dimensione organizzativa in termini di risorse umane e strumentali utilizzate nei procedimenti e processi; le competenze professionali richieste per l'assolvimento dei compiti; le relazioni organizzative con soggetti esterni e interni; il livello di responsabilità conseguenti all'espletamento dell'incarico) NON risulta mai essere stato stabilito, tenuto conto che la responsabilità dei predetti Settori funzionali, già dal precedente mandato politico, è in capo al Sindaco ai sensi dell'art. 53 comma 23 della Legge n. 388/2000, , come modificato dall'art. 29, comma 4 della Legge 448/2001.

Quanto alle disposizioni in tema di promozione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, Dopo una breve sperimentazione nei primi mesi del 2020, per effetto

della crisi pandemica, l'Ente non ha fatto più ricorso al lavoro agile, dismettendo la piattaforma tecnologica già disponibile nelle prime settimane dell'emergenza Covid-19.

Dopo una serie di interventi organizzativi emanati nel corso della crisi epidemiologica, pertanto, già a far data dal 2021 è stata ripristinata la regolamentazione interna ante COVID che non contempla il lavoro agile come una modalità organizzativa di espletamento della prestazione lavorativa dei dipendenti.

Coerentemente con quanto sopra esposto, l'Ente non si è dotato del Regolamento sul lavoro agile che, alla luce del quadro normativo attualmente vigente e di quanto prescritto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, è comunque necessario, laddove ne ricorrano i presupposti, per potere legittimamente procedere alla sottoscrizione dell'accordo individuale e per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Non si esclude la possibilità che l'Amministrazione Comunale alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, proceda ad una futura revisione dei processi e delle attività svolgibili in modalità agile, anche solo parzialmente.

PAR.3. SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Per quanto attiene alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025 – 2027, va chiarito che l'Ente:

- non presenta condizioni strutturalmente deficitarie di squilibrio economico-finanziario;
- non versa in una situazione di eccedenza di personale. Per *“eccedenza di personale”*, come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la *“situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento”*;
- non versa in una situazione di soprannumerarietà. Per *“soprannumerarietà”*, come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la *“situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree”*.

L'articolo 33, comma 2, del D.L. “Decreto Crescita” n. 34/2019 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (convertito in Legge n.58 del 28/06/2019) rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”:

- ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali demandando a un Decreto attuativo la disciplina di dettaglio e la determinazione di valori soglia assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, ed espresso attraverso dei valori

soglia per i comuni di diversa fascia demografica;

- prevede che, in caso di sfondamento, la possibilità di adozione di un percorso di graduale riduzione annuale della spesa fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100%.

In base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato – anno 2023 - risulta essere pari al 21,91%. Pertanto, il Comune di Marzio si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1 (Comuni con meno di 1000 abitanti 29,50%).

Secondo l’art. 4 comma 2 del citato decreto “i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

All’art. 5 del DPCM 17 marzo 2020 viene precisato che per “per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’art.4, comma 1, di ciascuna fascia demografica”.

Il Comune di Marzio dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 23.875,03 fino al raggiungimento del primo valore soglia pari al 29,50% come da tabelle conteggi di seguito riportate:

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023
Numeratore	68.947,04
Denominatore	314.651,07
Percentuale Tabella 1	29,50%
Valore massimo teorico	23.875,03
TOTALE TABELLA 1	92.822,07

Sulla scorta delle pregresse considerazioni, va chiarito che sul fronte della programmazione dei fabbisogni di personale:

ANNO 2025 NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

ANNO 2026 NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI salva copertura posti che non si riusciranno a coprire nel 2025, posti che si renderanno vacanti ovvero per sopperire a

temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, potranno essere attivate forme di reclutamento del lavoro flessibile nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente.

ANNO 2027 NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI salva copertura posti che non si riusciranno a coprire nel 2026, posti che si renderanno vacanti ovvero per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, possono essere attivate forme di reclutamento del lavoro flessibile nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente.

Dato atto che il margine di spesa massima teorica di **€. 23.875,03** come sopra riportato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento.

Si precisa altresì che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2008.

A tal fine, il valore è pari a **€. 79.980,14** e che la spesa di personale di cui al comma 557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2025/2027 si mantiene.

Tenuto conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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".

In considerazione dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero.

La programmazione del fabbisogno, come sopra riassunta, viene sintetizzata tramite la seguente tabella:

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2025/2027

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2025		2026		2027			
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
Area EQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area degli Istruttori	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Agente di Polizia Locale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area degli operatori	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione.