

Comune di Castellucchio

Provincia di Mantova

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

Riferimenti normativi:

- art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delib. ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Decreto ministero Interno del 24 dicembre 2024, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2025.

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO "completi" del triennio 2023/2025 e 2024/2026, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 e, in particolare:

- ⇒ il Piano della performance;
- ⇒ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- ⇒ il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- ⇒ il Piano delle Azioni Positive;
- ⇒ il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione 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 (PNRR).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024 e Aggiornamento PNA 2023) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.***

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti (legge 190/2012; d.lgs. 33/2013; DPR 62/2013; d.lgs. 39/2013) e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Castellucchio
Indirizzo	P.zza Pasotti 14 - 46014 - Castellucchio - MN
Codice Fiscale e P.iva	00436640205
Sindaco	Ing. Romano Monicelli
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 Dicembre 2024	20
Numero di abitanti al 31 Dicembre 2024	5168
Telefono	0376-4343200
Sito Internet	www.comunecastellucchio.it
E-mail	info@comune.castellucchio.mn.it
Pec	comune.castellucchio@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per la sottosezione 2.1 - **Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n.21 del 30/07/2024;

Sottosezione 2.2 - Performance

1. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE PTPCT
DESCRIZIONE
L'obiettivo, previsto come attività obbligatoria dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, secondo cui gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale è finalizzato a prevenire fenomeni di corruzione o mala gestione all'interno del Comune.
Attività principali: - Collaborazione tra Responsabili di P.O. e RPCT nell'implementazione e monitoraggio delle misure Generali e obbligatorie. - Assolvimento dei monitoraggi con carattere semestrale - Attività di formazione - Rispetto della tempistica nella pubblicazione degli atti
FINALITA'
Migliorare l'attività del monitoraggio del PTPCT e aggiornare tempestivamente le sezioni dell'Amministrazione trasparente.
PERSONALE COINVOLTO
L'obiettivo coinvolge il Segretario comunale, i Responsabili di P.O. e collaboratori
INDICATORI
Aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo
VERIFICA INTERMEDIA
2. CONCESSIONE RISCOSSIONE COATTIVA E CANONE UNICO AFFISSIONI E PUBBLICITA'
DESCRIZIONE
Nel corso dell'anno 2025 è necessario provvedere alla nuova procedura di affidamento della concessione del servizio di riscossione coattiva delle entrate comunali e della concessione del servizio di riscossione e accertamento canone unico patrimoniale - componente per diritti pubbliche affissioni e pubblicità.
Attività principali: - Collaborazione tra E.Q. (ex Responsabili di P.O) e personale dell'ufficio tributi al fine di provvedere al reperimento dei dati necessari all'esperimento della procedura di affidamento ;
PERSONALE COINVOLTO
L'obiettivo coinvolge EQ (ex P.o.) e personale Ufficio Tributi
INDICATORE
Predisposizione documentazione necessaria e definizione modalità affidamento al 30/06/2025
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento
VERIFICA INTERMEDIA

Verifica al 30/06/2025 e 31/12/2025

3. NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO

DESCRIZIONE

Nel corso dell'anno 2025 è necessario provvedere alla redazione ed approvazione del Nuovo Codice di Comportamento rivolto ai dipendenti dell'Ente Locale.

Attività principali:

- Collaborazione tra E.Q. (ex Responsabili di P.O) e personale addetto all'Ufficio Personale e dell'Area del Servizio Finanziario al fine di provvedere alla redazione e successiva approvazione del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti;

PERSONALE COINVOLTO

L'obiettivo coinvolge il Responsabile del Servizio Finanziario ed i collaboratori del Servizio Finanziario.

INDICATORE

Bozza del piano entro il 30/06/2025

CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)

Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento

VERIFICA INTERMEDIA

Verifica al 31/12/2025

4. RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO

DESCRIZIONE

Rispetto o riduzione tempi medi di pagamento: l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione delle performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. La gestione delle procedure di liquidazione della fatture sarà migliorata con l'obiettivo di rispettare le tempistiche previste dalla legge, ove possibile migliorandole.

Attività principali:

- Collaborazione tra E.Q. (ex Responsabili di P.O) e personale incaricato assegnato alle aree al fine di provvedere tempestivamente al pagamento dovuto;
- Controllo e pubblicazione trimestrale indicatore tempo di pagamento

PERSONALE COINVOLTO

L'obiettivo coinvolge EQ (ex P.o.) e personale incaricato assegnato alle aree

INDICATORI

Aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente

CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)

Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento

VERIFICA INTERMEDIA

Verifica intermedia trimestrale

AGGIORNAMENTO PIANO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE
DESCRIZIONE
Il Comune di Castellucchio è dotato del piano di protezione civile approvato con Delibera di Consiglio Comunale n° ...in data. La sopravvenienza della nuova normativa e la messa a disposizione da parte di Regione Lombardia della nuova piattaforma per la stesura dei piani, impone la revisione totale del documento.
Attività principali: - Analisi dell'attuale piano come base di partenza per la stesura del nuovo e studio della normativa vigente; - Analisi delle criticità locali in collaborazione con l'AVPC; - Stesura del nuovo piano di protezione civile;
PERSONALE COINVOLTO
Geometra Tiziana Tassini
INDICATORI
Approvazione del piano entro 30/06/2025
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica a metà aprile dello stato d'avanzamento del documento

CONTROLLO E MONITORAGGIO FOSSI, ACCESSI AGRICOLI E STRADE CON CRITICITA' LEGATE AD EVENTI PIOVOSI INTENSI
DESCRIZIONE
Dovrà essere posto in essere un piano di controllo e monitoraggio dei fossi di scolo laterali alle strade ed interni ai fondi agricoli finalizzato all'individuazione delle criticità che portano in caso di forte pioggia agli allagamenti delle strade con l'obiettivo di chiamare i soggetti interessati da tali criticità affinché le rimuovano.
Attività principali: - realizzazione del censimento dei fossi che presentano criticità e degli accessi agricoli non regolari (senza tombamento sottostante); - Convocazione degli interessati ed intimazione agli stessi di procedere alla sistemazione in via "bonaria"; - Verifica e controllo degli interventi effettuati e di quelli non eseguito in collaborazione con la Polizia Locale; - Predisposizione ordinanze per chi non ha adempiuto; - Analisi in collaborazione con i Consorzi di Bonifica delle criticità di interesse del reticolo idrico principale e predisposizione di un piano di intervento che porti alla risoluzione.
PERSONALE COINVOLTO
Geometra Gianluca Belngi in collaborazione con la Polizia Locale.
INDICATORI
N° di frontisti convocati e n° di criticità risolte
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica intermedia trimestrale

VIDEOSORVEGLIANZA TERRITORIO COMUNALE
DESCRIZIONE
Dovrà essere posto in essere un aggiornamento periodico del censimento del sistema di videosorveglianza "cittadino" con attivazione degli interventi necessari a garantire l'efficienza degli impianti esistenti ed eventualmente l'implementazione del sistema qualora necessario.
Attività principali: <ul style="list-style-type: none"> - realizzazione dell'aggiornamento del censimento dell'impianto di videosorveglianza che dovrà essere rivisto con cadenza trimestrale; - Analisi del censimento con il "gruppo di lavoro" composto da Responsabile area tecnica, Sindaco, ViceSindaco e consulente informatico dell'ente; - Predisposizione e attivazione degli interventi pianificati; - Monitoraggio costante delle postazioni in collaborazione con la polizia locale;
PERSONALE COINVOLTO
Geometra Gianluca Belenghi in collaborazione con la Polizia Locale.
INDICATORI
Minor numero di interventi sugli impianti esistenti
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica intermedia trimestrale

CONTROLLO E MONITORAGGIO PAGAMENTI CANONI E UTENZE
DESCRIZIONE
L'ufficio dovrà predisporre le azioni necessarie al controllo e monitoraggio dei pagamenti di: <ul style="list-style-type: none"> - Canone alloggi comunali; - Canone utenze alloggi comunali; - Pagamento servizi comunali (trasporto, mensa, sad, ecc..).
Attività principali: <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento trimestrale della situazione pagamenti; - Sollecito informale di pagamento; - Sollecito formale di pagamento per chi non ha provveduto; - Messa a ruolo o avvio procedure di sfratto ove necessario.
PERSONALE COINVOLTO
Dott.ssa Francesca Mondini e Dott.ssa Nicole Mazzi
INDICATORI
Diminuzione insoluti
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica intermedia trimestrale

INFORMATIZZAZIONE DELLO STATO CIVILE -ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) FINANZIATO TRAMITE FONDI PNRR-PNC-MISURA 1.4.4
DESCRIZIONE
<p>Il Dipartimento per la Trasformazione Digitale, nell'ambito della Misura 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" ha pubblicato l'Avviso 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'Anagrafe nazionale digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC)" rivolto ai Comuni, per una dotazione complessiva di 49,4 milioni di euro. Ai Comuni, in base alla classe demografica di appartenenza, è riconosciuto un contributo forfettario, a seguito dell'adesione ai servizi resi disponibili dall'ANPR per l'utilizzo dell'ANSC, o tramite integrazione dei propri gestionali in modalità Web service oppure tramite Web App.</p> <p>Questo Comune ha presentato, entro i termini ministeriale previsti, apposita candidatura sulla piattaforma PAdigitale 2026, con relativa ammissione a finanziamento.</p> <p>L'obiettivo consiste nella puntuale realizzazione delle attività progettuali, preordinate all'effettivo subentro in ANSC e gestione del progetto su PAdigitale, in osservanza delle modalità e tempistiche ministeriali stabilite.</p>
<p>Attività principali:</p> <p>Censimento e profilazione degli Ufficiali di Stato Civile da parte dell'Amministratore Locale della Sicurezza (ALS) sulla console di sicurezza ANPR, assegnando i ruoli in base ai ruoli/competenze.</p> <p>Ricognizione delle postazioni (PC) già attive e quelle da attivare, previa installazione del certificato di postazione da parte dell'Amministratore Locale delle Postazioni (ALP).</p> <p>Verifica della strumentazione necessaria (scanner, dispositivi per ricezione codici OTP,...)</p> <p>Test di funzionamento gestionale comunale integrato con ANSC</p>
PERSONALE COINVOLTO
L'obiettivo coinvolge EQ (ex P.o.) e personale incaricato assegnato all'Ufficio Demografico
INDICATORI
Asseverazione funzionalità del gestionale comunale integrato con ANSC ed erogazione materiale del finanziamento
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica intermedia trimestrale

INTERNALIZZAZIONE SERVIZIO DI ILLUMINAZIONE VOTIVA
DESCRIZIONE
<p>A seguito dell'adozione della deliberazione di G.C. n.87 del 26/11/2024 avente ad oggetto "INTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI ILLUMINAZIONE VOTIVA CIMITERIALE: ATTO DI INDIRIZZO" e della deliberazione di C.C. n. 41 del 19/12/2024 recante "APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER IL SERVIZIO DI ILLUMINAZIONE VOTIVA NEI CIMITERI DI CASTELLUCCHIO, SARGINESCO E OSPITALETTO MANTOVANO" si è dato mandato al Responsabile del Servizio Demografico e Segreteria di predisporre tutte le azioni necessarie e funzionali all'internalizzazione del servizio di illuminazione votiva nei cimiteri di Castellucchio, Sarginesco e Ospitaletto a far data dal 01.01.2025. Si tratta quindi di riorganizzare tutte le fasi del servizio precedentemente affidate in concessione a ditta esterna secondo criteri di economicità ed efficienza garantendo nel contempo il pieno soddisfacimento dell'utenza con l'obiettivo di ottenere conseguenti economie di gestione.</p>
<p>Attività principali:</p> <p>- A seguito dell'acquisto del modulo software di gestione del servizio di lampade votive integrato con il programma attualmente in uso per la gestione dei cimiteri (assegnazione loculi , cappelle e tombe di famiglia) denominato SE.CIM e di adeguata formazione all'uso dello stesso, il personale incaricato assegnato all'ufficio demografico e segreteria è chiamato al caricamento nel predetto software</p>

<p>gestionale dei dati degli attuali titolari di un contratto di lampada votiva e al collegamento al data base cimiteriale per visualizzare su ogni tomba i titolari del contratto cimiteriale e del contratto di lampada votiva. Sarà inoltre a cura del Responsabile del Servizio interessato supportare l'Ufficio Finanziario ai fini della corretta valutazione e monitoraggio dell'entrata e della correlata voce di spesa stimata nel bilancio 2025/2027.</p> <p>A seguito della predisposizione di specifica modulistica relativa all'attivazione / cambio / disdetta del servizio interessato, i dipendenti assegnati al servizio interessato dovranno recepire nel gestionale all'uopo attivato detti documenti al fine della corretta emissione della bollettazione del canone annuo. E' prevista inoltre la ricezione con conseguente gestione del modulo di segnalazione guasto da inoltrare alla ditta esterna affidataria del servizio di manutenzione dell'impianto di illuminazione votiva.</p> <p>Gestione della fase di riscossione diretta mediante attivazione di adeguati sportelli presso uffici e sedi comunali all'uopo individuate anche nelle frazioni comunali.</p>
PERSONALE COINVOLTO
L'obiettivo coinvolge EQ (ex P.o.) e personale incaricato assegnato all'Ufficio Demografico e Segreteria
INDICATORI
<p>Efficacia e qualità delle operazioni ed attività relative ad ognuna delle fasi prefissate attestanti l'oggetto ed il termine di espletamento delle stesse.</p> <p>Miglioramento dei servizi in termini di efficienza.</p> <p>Soddisfazione delle finalità del progetto e delle esigenze.</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo e mantenimento
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica intermedia trimestrale

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Questo ente ha predisposto le misure del piano anticorruzione e trasparenza, nell'anno 2022, nell'ambito del PTPCT 2022/2024.

In assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022, l'ente ha confermato la sottosezione 2.3, denominata *Rischi corruttivi e trasparenza*, nel PIAO 2023/2025 e nel PIAO 2024/2026, per cui diventa necessario ed opportuno procedere alla redazione, approvazione e attuazione di una nuova sottosezione 2.3, adeguata a tutte le novità normative e di indirizzo emerse nell'ultimo biennio.

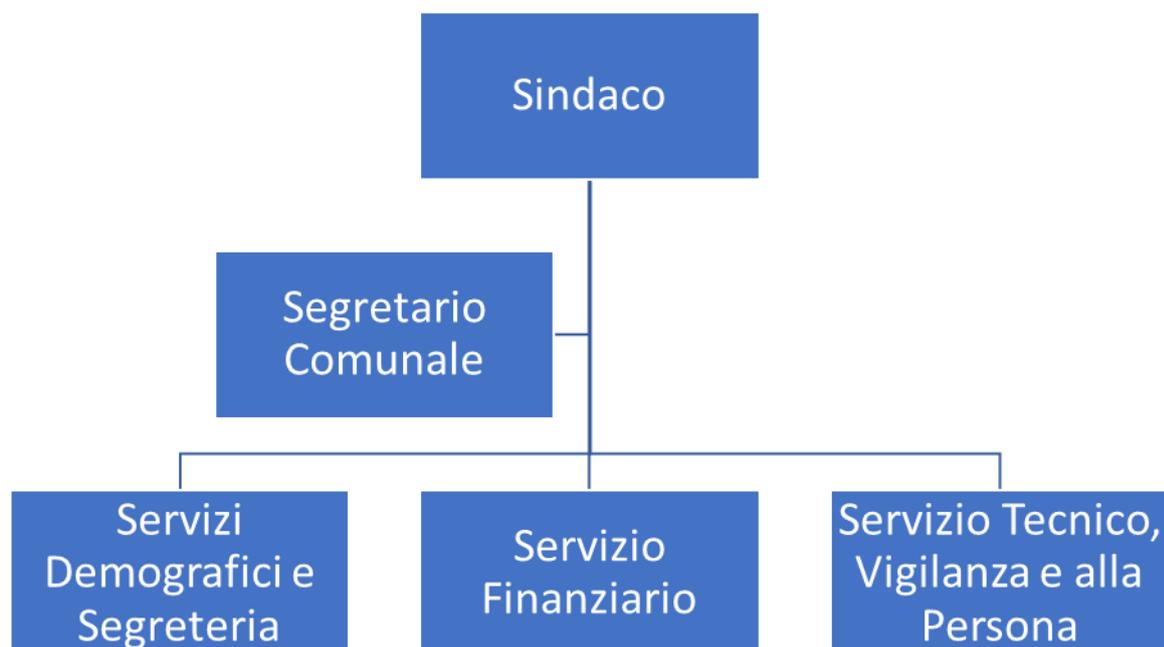
La sottosezione è stata predisposta, quindi, dal RPCT, nominato con decreto del sindaco n 6053 del 01/07/2021, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019, PNA-2022 e PNA 2023 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza.

Il contenuto del PIAO è riportato nell'**allegato 2.3**, completo di ulteriori **quattro** allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa



Nel Regolamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione GC n° 94 del 22/12/2010, e s.m.i., viene disciplinata la dotazione organica del Comune, i compiti dei Responsabili di Servizio e le connesse responsabilità e, più in generale, l'esercizio delle funzioni di direzione dell'Ente in conformità ai principi generali stabiliti in materia dagli atti fondamentali del Consiglio Comunale e dalla legislazione vigente.

Il Regolamento ha lo scopo, altresì, di conferire flessibilità alla struttura organizzativa comunale per una migliore efficienza dell'azione amministrativa ed una maggiore economicità nella gestione delle risorse umane.

I Responsabili di Servizio, nell'ambito degli obiettivi fissati dagli Organi politici, hanno autonomia operativa e responsabilità gestionale. E' comunque impegno e dovere dei Responsabili di servizio mantenere un costruttivo rapporto di collaborazione con gli Assessori del proprio settore, realizzato con momenti di consultazione ed interscambio informativo.

Viene mantenuta la titolarità del Sindaco in merito alle competenze esercitate in qualità di Ufficiale di Governo, in materia di pubblica sicurezza, e in tutte quelle non riservate o trasferite ai Responsabili di servizio dall'art. 50 del D.Lgs. 267/2000.

Ad ogni Servizio è preposto un Responsabile, nominato dal Sindaco ai sensi dell'art. 109 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 e da scegliere tra il personale a tempo indeterminato inquadrato nelle qualifiche apicali di area, eccettuato il caso in cui il Sindaco intenda avvalersi della facoltà concessa dall'art. 17 del presente Regolamento e/o dall'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

Anche il Segretario Comunale può essere nominato Responsabile di servizio.

Il Sindaco, ai fini della nomina dei Responsabili suddetti, dovrà attenersi ai seguenti criteri di indirizzo:

- professionalità
- competenza
- attitudine dimostrata
- disponibilità ed impegno professionale anche in eccedenza rispetto all'orario di servizio d'obbligo. La funzione sostitutiva nei confronti dei Responsabili di Servizio è affidata al Segretario Comunale.

Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 08/02/2022 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile (Smart Working).

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- a. Favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;
- b. Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- c. Ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d. Rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- e. Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- f. Riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Le attività dei dipendenti, che siano in presenza o in smart working sono oggetto di misurazione con riferimento ai criteri e parametri individuati dal d.lgs. 150/2009 e del vigente sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti.

Con particolare riferimento al lavoro agile, per ogni obiettivo che sia raggiungibile anche solo parzialmente in smart working, vengono individuati indicatori che ne misurino efficacemente il raggiungimento.

Non vi è discriminazione di punteggio massimo raggiungibile sulla valutazione a seconda che le attività vengano svolte in presenza o a distanza.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

D.lgs. 267/2000

Art. 91:

Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Art. 89, c. 5 “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.”

D.lgs. 165/2001

Art. 6, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017:

“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei

fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Art. 6-ter:

“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

DL 31 maggio 2010 n. 78

Art. 9 comma 28

“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al

primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

D.L. 30 aprile 2019, n. 34

Art. 33, c. 2:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”

Permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Legge 12 marzo 1999 n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

La disciplina sul diritto al lavoro dei disabili, Legge 12 marzo 1999, n. 68, prevede che i datori di lavoro con più di 15 dipendenti al netto delle esclusioni, siano tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
Titolo 1	€ 2.555.936,07	€ 2.594.899,04	€ 2.674.902,69	€ 2.608.579,27
Titolo 2	€ 429.706,70	€ 582.327,71	€ 559.660,72	€ 523.898,38
Titolo 3	€ 707.347,33	€ 760.855,52	€ 813.173,38	€ 760.458,74
Totale entrate correnti	€ 3.692.990,10	€ 3.938.082,27	€ 4.047.736,79	€ 3.892.936,39
FCDE iniziale			€ 190.283,42	
Entrate correnti nette				€ 3.702.652,97

Spesa del personale	
Spesa del personale 2023	€ 766.373,46

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	20,70%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 996.013,65

Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018	€ 229.640,19
---	---------------------

Verifica del rispetto delle quote assunzionali da DPCM

	2025	2026	2027
Spesa del personale in servizio (+)	801.923,25 €	825.432,00 €	825.432,00 €
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili <i>(comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione)</i> (+)	194.090,40 €	170.582,65 €	170.583,65 €
Spesa potenziale massima (A) (=)	996.013,65 €	996.014,65 €	996.015,65 €

Previsione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027

	2025	2026	2027
Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO / procedure attualmente in corso (+)	801.923,25	824.356,75 €	825.714,56 €
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ -		
Personale in comando in entrata (+)	€ -		
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ -		
Procedure di stabilizzazione personale a TD	€ -		
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ -		
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	23.465,25 €		
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ -		
Assunzioni per mobilità (+)	€ -		
Verticalizzazione art.15 ccnl 2019-2021	113,15	1357,81	
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ -		
Spesa TOTALE (B) (=)	825.501,65 €	825.714,56 €	825.714,56 €

Figure previste nel piano

ANNO	FIGURA/PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Costo previsto 2025	Costo previsto dal 2026
2025	Istruttore Amministrativo per Area Demografici e Segreteria	Mobilità / Concorso / Utilizzo Graduatorie in corso di validità od altre procedure previste dalla normativa vigente	23.465,25	31.287,00
2025	Sostituzione di personale eventualmente Cessato/divenuto vacante per qualsiasi motivazione, anche per servizi di Comando.	Tutte le procedure previste dalla normativa vigente, anche sostituzioni con servizi di Comando.	-	-
2026	Sostituzione di personale eventualmente Cessato/divenuto vacante per qualsiasi motivazione, anche per servizi di Comando.	Tutte le procedure previste dalla normativa vigente, anche sostituzioni con servizi di Comando.	-	-
2027	Sostituzione di personale eventualmente Cessato/divenuto vacante per qualsiasi motivazione, anche per servizi di Comando.	Tutte le procedure previste dalla normativa vigente, anche sostituzioni con servizi di Comando.	-	-

1. Verifica limite di cui ai commi 557, 557-bis, 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	€ 733.048,32	826.371,00 €	826.371,00 €	826.371,00 €
Spese macroaggregato 103	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Irap macroaggregato 102	€ 47.743,85	45.200,00 €	45.200,00 €	45.200,00 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese: da specificare.....	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese: da specificare.....	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese: da specificare.....	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale spese di personale (A)	€ 780.792,17	€ 871.571,00	€ 871.571,00	€ 871.571,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 0,00	€ 126.500,00	€ 126.500,00	€ 126.500,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 780.792,17	€ 745.071,00	€ 745.071,00	€ 745.071,00

DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027

Cat. prof.	Profilo professionale	n. posti	di cui coperti	di cui vacanti
D	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	0
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	0
D	FUNZIONARIO - ASSISTENTE SOCIALE	1	1	0
D	FUNZIONARIO CONTABILE (da verticalizzazione)**	1	0	1
	TOTALE CAT. AREA FUNZIONARI ed E.Q. (ex D)	4	3	1
C	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	0
C	ISTRUTTORE AGENTE PL	3	3	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO*	5	4	1
	TOTALE CAT. AREA ISTRUTTORI (ex C)	10	9	1
B	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	3	3	0
B	OPERATORE ESPERTO - OPERAIO	2	2	0
B	OPERATORE ESPERTO -AUTISTA SCUOLABUS - OPERAIO	3	3	0
	TOTALE CAT. OPERATORI ESPERTI (ex B)	8	8	0
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	22	20	2

*Nel corso dell'anno 2025 è previsto un pensionamento di un Operatore esperto amministrativo e si prevede di sostituire la figura mancante attraverso l'assunzione di un Istruttore amministrativo – Area Istruttori.

**Entro il 31/12/2025 è prevista inoltre una verticalizzazione per Area Servizio Finanziario ai sensi dell'articolo 13 - 15 ccnl 2019/2021 da Area Istruttori all'Area Funzionari ed E.q.

Definizione della programmazione aggiuntiva dell'Ente

ANNO	N.	FIGURA/PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2025	1	Istruttore Amministrativo per Area servizi Demografici e Segreteria	Mobilità / Concorso / Utilizzo Graduatorie in corso di validità od altre procedure previste dalla normativa vigente
2025	1	Funzionario (Area funzionari ed E.Q. ex categoria D) per Area Servizio Finanziario	Verticalizzazione art. 13 - 15 ccnl 2019/2021
2025	1	Sostituzione di personale eventualmente Cessato/divenuto vacante, anche per periodi di Comando.	Ogni procedura prevista dalla normativa vigente, anche procedure di Comando.
2026		Eventuali assunzioni per	Mediante selezione

		necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario	pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità ed altre procedure previste dalla normativa vigente
2027		Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario	Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità ed altre procedure previste dalla normativa vigente

Si da atto con il presente documento che si procederà a sostituire con le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, tutte le figure cessate o divenute vacanti anche a tempo determinato ed anche con servizi di Comando.

2. Verifica limite di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78

Non ricorre la fattispecie

3.3.1 Formazione del personale

a) L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.

Si garantisce comunque nel triennio di validità del presente Piano la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008 e delle altre formazioni obbligatorie previste dalle normative vigenti.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione 4 – **Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano delle performance, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato "*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*", del PNA 2022/2024.

ALLEGATI:

2.3 = SOTTOSEZIONE: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA CON I SEGUENTI SUB ALLEGATI:

2.3.A = mappatura dei processi a rischio – aggiornamento;

2.3.C = tabella riepilogativa degli adempimenti e misure previsti anno 2025;

2.3.D = scheda semestrale per monitoraggio misure anticorruzione e trasparenza;