



**COMUNE DI  
CAMPIGLIONE FENILE**

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2025/2027**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. xx del xx-xx-2025

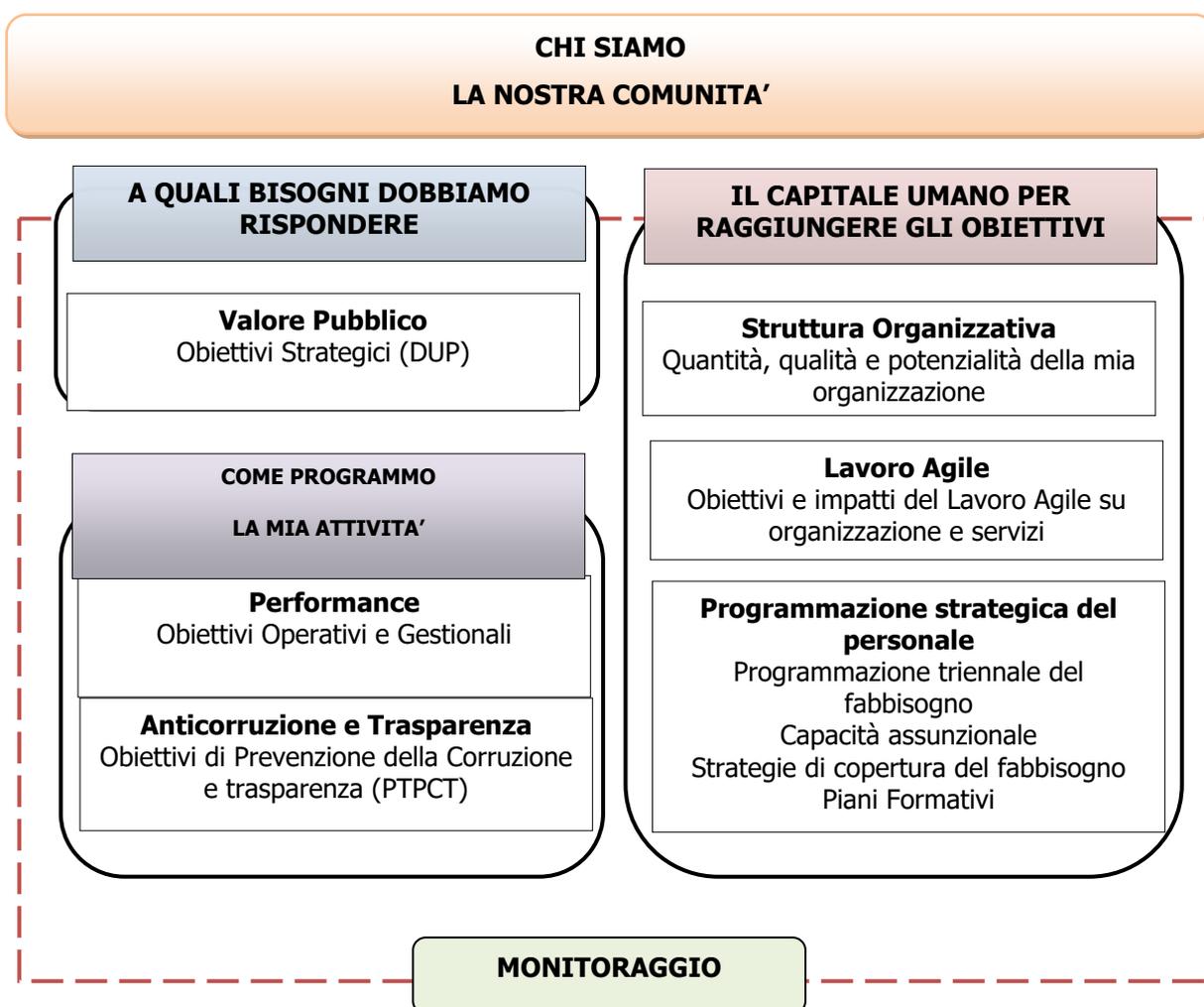
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità .....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	11
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	12
▪ Obiettivi di performance .....	13
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	15
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale .....	16
▪ Obiettivi di pari opportunità .....	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	18
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO .....	22
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	22
3.1.1 Modello Organizzativo.....	22
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	24
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	25
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	26
▪ Piano di Formazione.....	30
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	33

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrata**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

*(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)*

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Funzionari e Elevata Qualificazione

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE DI CAMPIGLIONE FENILE</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Piazza San Germano 5 – 10060 Campiglione Fenile (TO)
<b>SINDACO</b>	<b>LUCA RE</b>
<b>PARTITA IVA</b>	01340750015
<b>CODICE FISCALE</b>	01340750015
<b>CODICE ISTAT</b>	001049
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@cert.comune.campiglionefenile.to.it">protocollo@cert.comune.campiglionefenile.to.it</a>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://comune.campiglionefenile.to.it/">https://comune.campiglionefenile.to.it/</a>
<b>ABITANTI (al 31/12/2024)</b>	1295
<b>DIPENDENTI (al 31/12/2024)</b>	6

**Risultanze della popolazione**

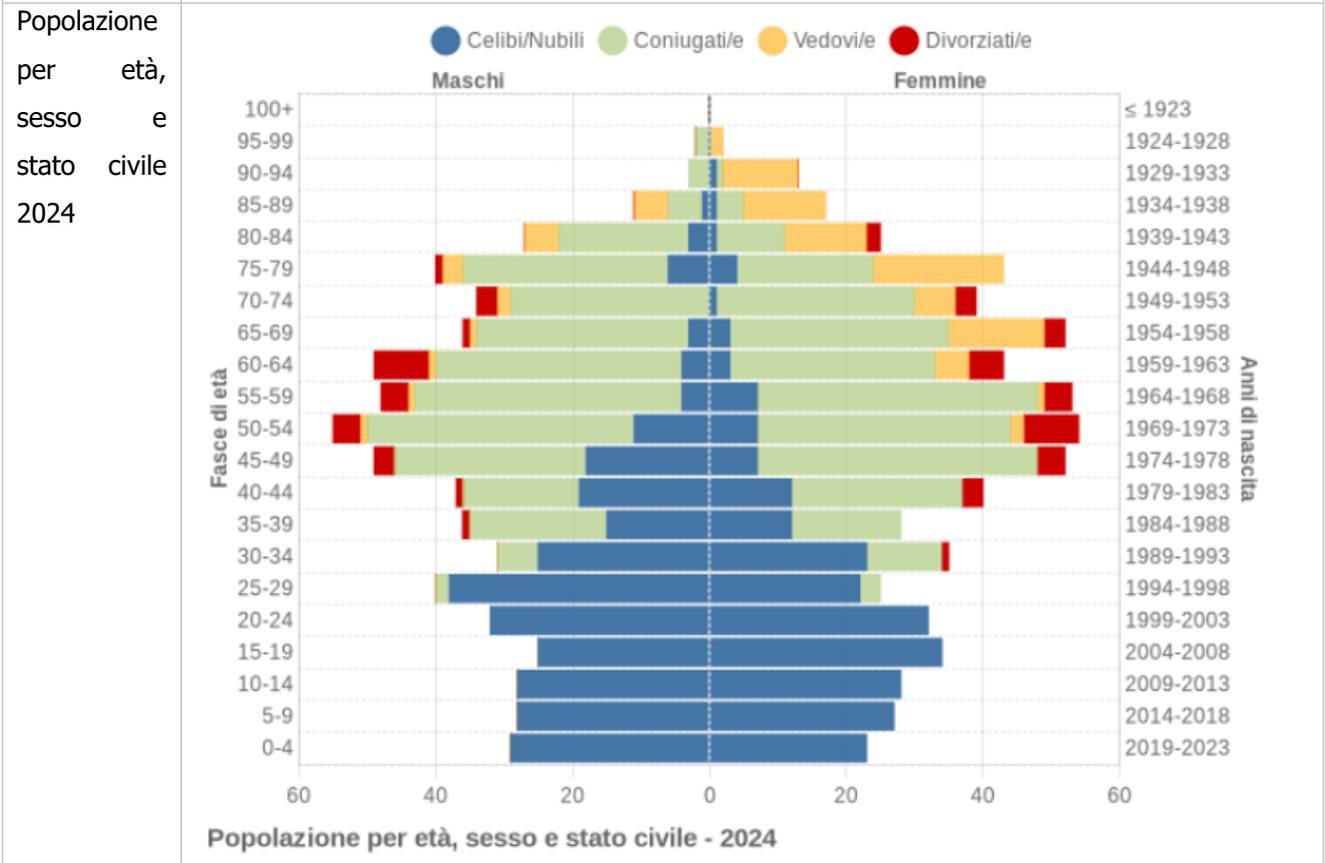
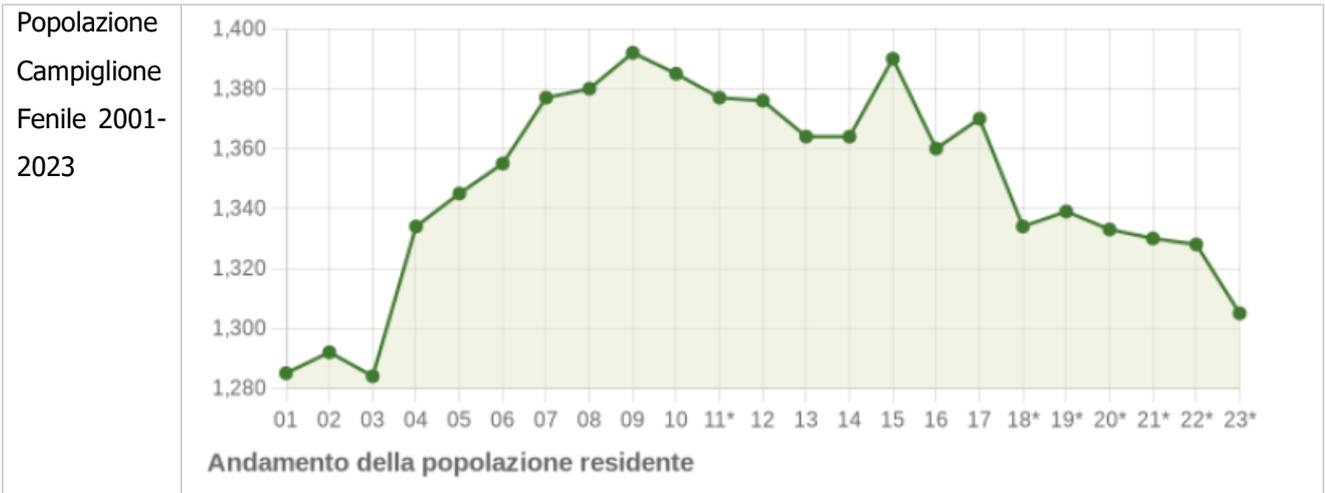
Popolazione legale al censimento del <b>09-10-2011</b> n. <b>1.282</b>
Popolazione residente alla fine del 2023 ( <i>penultimo anno precedente</i> ) n. <b>1.310</b> di cui:
maschi n. <b>644</b>
femmine n. <b>666</b>
di cui:
in età prescolare (0/5 anni) n. <b>61</b>
in età scuola obbligo (7/16 anni) n. <b>177</b>
in forza lavoro 1° occupazione r in età adulta (17/65 anni) n. <b>742</b>
oltre 65 anni n. <b>330</b>
Nati nell'anno n. 11
Deceduti nell'anno n. 16
Saldo naturale: +/- <b>-5</b>
Immigrati nell'anno n. 47
Emigrati nell'anno n. 57
Saldo migratorio: +/- <b>10</b>
Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- <b>-15</b>
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. <b>1.606</b> abitanti

**Risultanze del territorio**

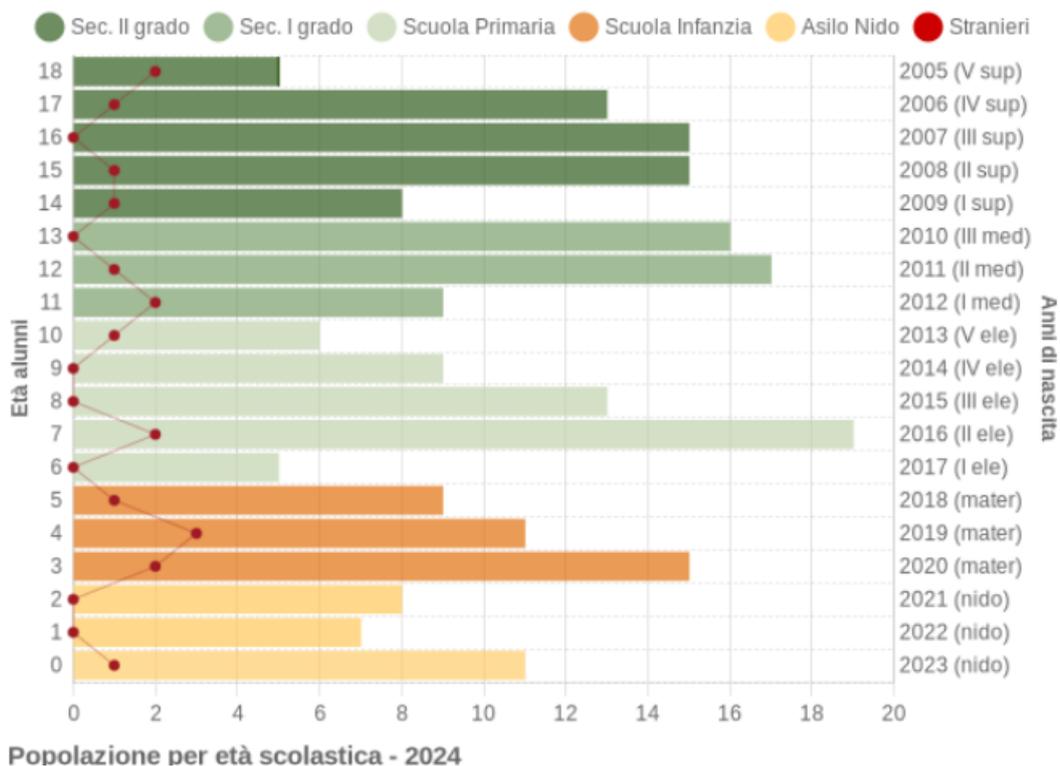
Superficie Kmq <b>11</b>
Risorse idriche: laghi n. <b>0</b> fiumi n. <b>1</b>
Strade: autostrade Km <b>0,00</b> strade extraurbane Km <b>8,00</b> strade urbane Km <b>26,00</b> strade locali Km <b>0,00</b> itinerari ciclopedonali Km <b>0,00</b>
Strumenti urbanistici vigenti: Piano regolatore – PRGC – adottato <b>No</b> Piano regolatore – PRGC – approvato <b>Si</b> Piano edilizia economica popolare – PEEP <b>No</b> Piano Insediamenti Produttivi – PIP <b>No</b>

**Risultanze della situazione socio economica dell'Ente**

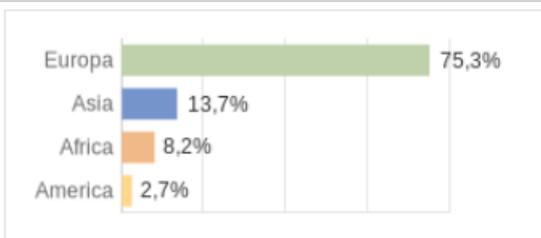
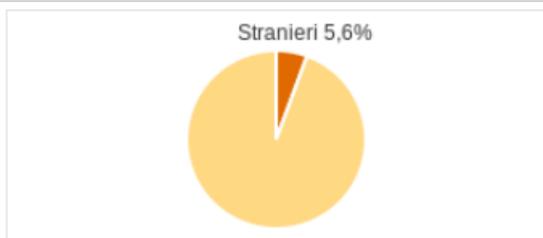
Accordo territoriale tra la Regione Piemonte, la Provincia di Torino, la C.C.I.A.A. di Torino ed i Comuni dell'area del Pinerolese e zone limitrofe per la tutela della biodiversità, il sostegno dell'imprenditoria agricola attraverso la scuola teorico pratica in agricoltura "Malva-Arnaldi" di Bibiana
Convenzione per il servizio di segreteria comunale.
Asili nido con posti n. <b>0</b> Scuole dell'infanzia con posti n. <b>1</b> Scuole primarie con posti n. <b>1</b> Scuole secondarie con posti n. <b>0</b> Strutture residenziali per anziani n. <b>0</b> Farmacie Comunali n. <b>0</b> Depuratori acque reflue n. <b>1</b> Rete acquedotto Km <b>22,00</b> Aree verdi, parchi e giardini Kmq <b>1,000</b> Punti luce Pubblica Illuminazione n. <b>313</b> Rete gas Km <b>11,00</b> Discariche rifiuti n. <b>0</b> Mezzi operativi per gestione territorio n. <b>2</b> Veicoli a disposizione n. <b>3</b>

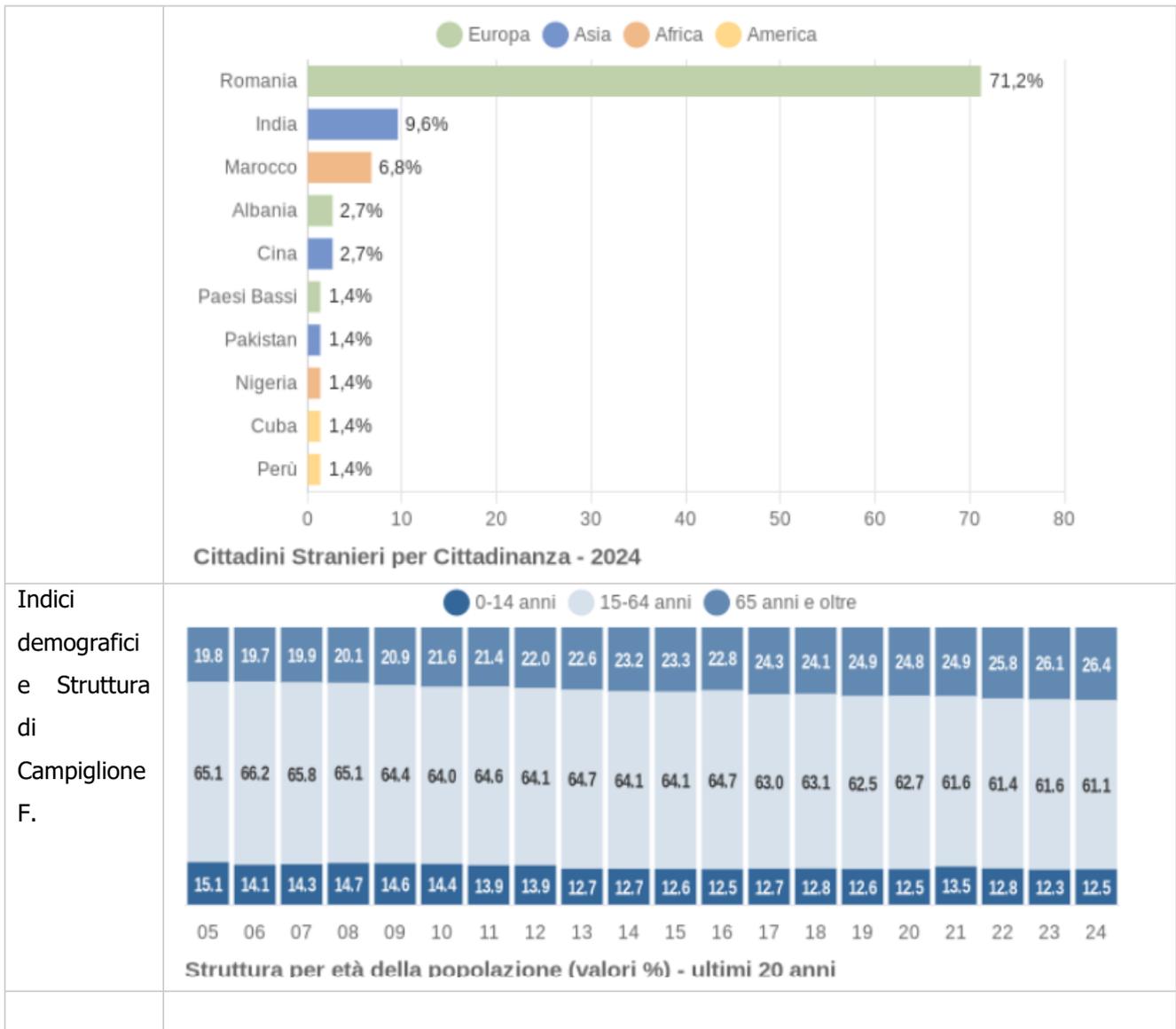


Popolazione per classi di età scolastica 2024



Cittadini stranieri Campiglione Fenile 2024





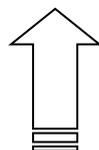
## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Campiglione Fenile ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

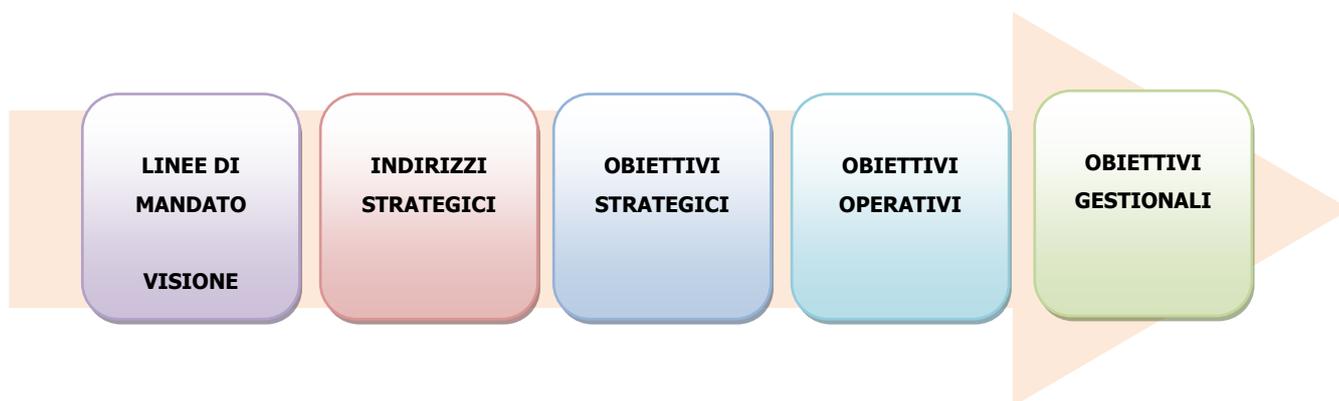
## **SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

Gli obiettivi gestionali costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

---

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

- **Obiettivi di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione. All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Missione	Programma		OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	AREA RESPONSABILE
<b>01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>	<b>02</b>	Segreteria Generale	<i>Aggiornamento ed implementazione dei contenuti del sito istituzionale con particolare attenzione alla sezione Amministrazione Trasparente</i>	TRASVERSALE
	<b>03</b>	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<i>Tempi di pagamento</i>	TRASVERSALE
	<b>07</b>	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Archivio nazionale di stato civile ANSC	AREA AMMINISTRATIVA
	<b>08</b>	Statistica e sistemi informativi	Strategie e iniziative per il digitale del Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (PNRR)	AREA TECNICA

	<b>10</b>	Risorse Umane	<b>Formazione e valorizzazione del capitale umano</b>	TRASVERSALE
<b>03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA</b>	<b>01</b>	Polizia locale e amministrativa	Vigilanza stradale e territoriale	AREA AMMINISTRATIVA
<b>09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b>	<b>02</b>	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Manutenzione aree grigie e verdi	AREA TECNICA

Gli obiettivi appena elencati sono dettagliati all'interno dell' **Allegato 1 – Obiettivi di Performance**

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 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. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

**Semplificazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza

Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall’Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Campiglione Fenile si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l’uso della carta;
- aumentare l’efficienza nell’erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - servizi di pagamento on line all’Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - implementazione dei servizi da collegare all’app nazionale IO del Ministero dell’Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le misure Finanziate dal Comune di Campiglione Fenile sono le seguenti

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	
1.4.3 "Adozione app IO"	
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	
1.4.5 "Notifiche Digitali"	
1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE"	
1.4.4 Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)	
1.4.5 "Digitalizzazione degli avvisi pubblici"	

#### ▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità**

In tema di accessibilità fisica il Comune di Campiglione Fenile continuerà a garantire la manutenzione della città garantendone il decoro, puntando ad abbattere le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

#### ▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nella medesima sezione 2.2 del PIAO 2024-2026, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*.

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Si riporta all'interno dell' ***Allegato 1.2 – Piano delle azioni positive*** il dettaglio di quanto sinteticamente riportato con gli obiettivi elencati.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

I Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti possono confermare la sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - con apposita deliberazione - nel biennio successivamente all'atto di adozione la stessa sezione, a condizione dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse.

Nel corso dell'annualità 2024 non si sono verificate le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

In tema di trasparenza, la delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 21 gennaio 2025, n. 16) approva tre nuovi schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 33/2013, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31. L'Autorità concede agli enti un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai succitati schemi relativi agli articoli 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione).

Il Comune di Campiglione Fenile ha aggiornato la sezione della trasparenza adeguandola alla suddetta delibera Anac.

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

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

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"** e dalle relative parti integranti :

- ***Allegato 2.1 – Piano dei Rischi 2024***
- ***Allegato 2.2 – Mappa della Trasparenza***

- ***Allegato 2.3 – Procedura Whistleblowing***

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2025) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2 e relativi allegati integranti.

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

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 2.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (V). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. L'Allegato 2 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione**

<b>(I) Missione</b>	<b>(II) Programma</b>		<b>(III) Obiettivi Di Performance 2025</b>	<b>(IV) Area di Rischio</b>	<b>(V) Processo a Rischio</b>
<b>01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>	<b>02</b>	Segreteria Generale	<b>Aggiornamento ed implementazione dei contenuti del sito istituzionale con particolare attenzione alla sezione Amministrazione Trasparente</b>	Tutte le aree	Tutte le aree
	<b>03</b>	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Tempi di pagamento</b>	AREA F - CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	Gestione delle entrate e delle spese
	<b>07</b>	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Archivio nazionale di stato civile ANSC	AREA F - CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI e SANZIONI
	<b>08</b>	Statistica e sistemi informativi	Strategie e iniziative per il digitale del Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (PNRR)	AREA B - CONTRATTI PUBBLICI	Tutti
	<b>10</b>	Risorse Umane	<b>Formazione e valorizzazione del capitale umano</b>	AREA D - ECONOMICI	Gestione economica del personale Gestione giuridica del personale
<b>03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA</b>	<b>01</b>	Polizia locale e amministrativa	Vigilanza stradale e territoriale	AREA F - CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	Attività di controllo in materia commerciale e stradale

<p><b>09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b></p>	<p><b>02</b></p>	<p>Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</p>	<p>Manutenzione aree grigie e verdi</p>	<p>AREA F - CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI</p>	<p>Attività di controllo gestione rifiuti abbandonati o pericolosi Attività di controllo in materia edilizia, ambientale, commerciale e stradale</p>
---	------------------	---	---	---	--

### **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

#### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

##### **3.1.1 Modello Organizzativo**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

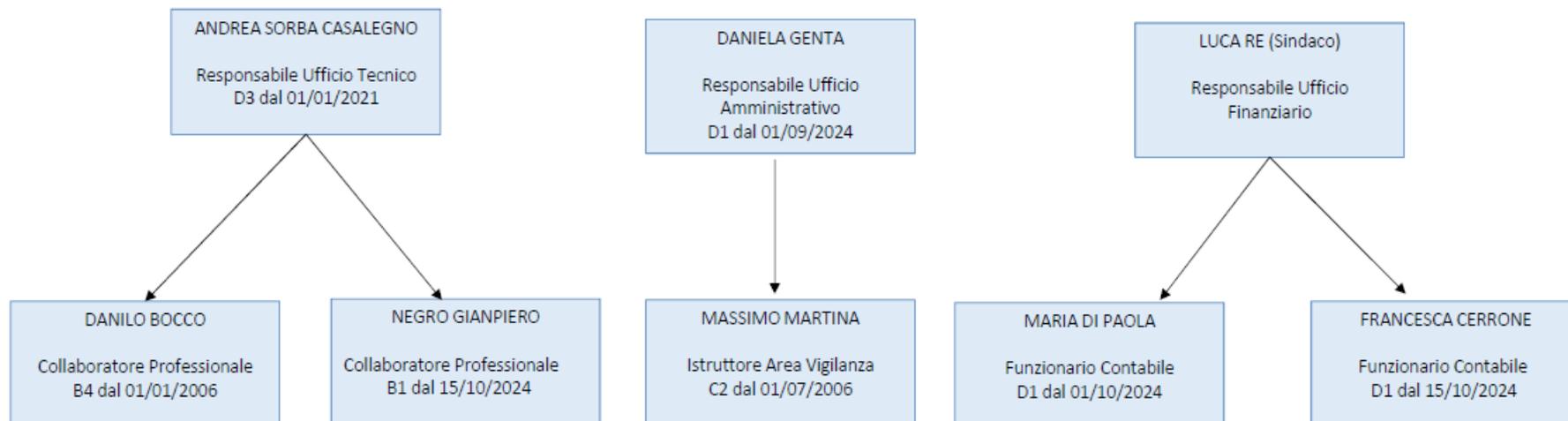
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 83 del 27-12-2010 successivamente modificato con giuste deliberazione della giunta comunale n. 17\_2017 e 09 del 17-02-2025) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree e Uffici.

##### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Organigramma (Delibera di GC n. 40 del 20/09/2024):



**3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative**

<b>Distribuzione Personale</b>				
<b>Centro di Responsabilità</b>	<b>Responsabile</b>	<b>N° Dipendenti</b>	<b>TOT</b>	<b>%</b>
<b>Area Amministrativa</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33,34</b>
<b>Area Finanziaria</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16,66</b>
<b>Area Tecnica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>50,00</b>
<b>TOTALE</b>			<b>6</b>	<b>100%</b>

*Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2024*

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Questo Comune ha provveduto a definire i criteri generali per le modalità attuative nonché delle attività del lavoro agile.

I dettagli di come il Comune di Campiglione Fenile ha inteso regolamentare il Lavoro Agile sono contenuti nell' **Allegato 3.2 *Disciplinare per la regolamentazione dell' applicazione del Lavoro Agile***, che oltre ai criteri per lo svolgimento del lavoro agile contiene: il modello dell'accordo individuale tra dipendente ed ente; il modello di richiesta per usufruire della modalità di lavoro agile; l'informativa su salute e sicurezza nel Lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1 della L. 81/2017.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

Il Comune di Campiglione Fenile, collocandosi nella fascia demografica B tra 1.000 e 1.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**28,60%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;

<b>Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente</b>	<b>24,81%</b>
<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito</b>	<b>28,60%</b>
<b>Soglia Tabella 3 del DM</b>	<b>32,60%</b>

<b>Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm</b>	<b>€ 285.553,44</b>
<b>Somma utilizzabile nell'anno per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)</b>	<b>€ 37.836,27</b>
<b>Somma assunzioni già effettuate e non presenti nel rendiconto</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>Somma residua al netto delle assunzioni effettuate nell'anno</b>	<b>€ 37.836,27</b>

Come riportato nell'*Allegato 3 – Facoltà assunzionali*, la somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **€ 37.836,27**.

Il Comune di Campiglione Fenile dà atto che nell'anno 2025 è prevista l'assunzione di un'unità appartenente all'area dei funzionari e dell'E.Q., quale turnover dell'unità cessata, da destinare al servizio finanziario.

**Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
2025	1 Unità appartenente all'area dei funzionari e dell'E.Q.	Scorrimento graduatorie/concorso	36.750,66
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

**Piano delle assunzioni contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile**

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 0,00**.

Il Comune di Campiglione Fenile prevede il ricorso a tale strumento per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo legate alle intervenute cessazioni e preordinate a garantire la funzionalità dei servizi ricorrendo, ove possibile, al regime dello scavalco cd. "d'eccezione".

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

<b>N. dipendenti</b>	<b>Area di appartenenza</b>
n. 4*	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 1	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 2	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 0	<i>Area degli Operatori</i>
N. 7	Totale

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € **235.636,18**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 pari a € **265.513,79** e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali ancora a disposizione dell'Ente per l'anno 2025, **a seguito delle assunzioni già perfezionate e da perfezionare è pari a € 37.836,27**, determinate in base al DM 17/3/2020.

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

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 21/03/2025 rif. Prot. 1651/2025;

### ▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Etica

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

### **MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione attraverso webinar
- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

**RISORSE FINANZIARIE**

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

**PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027****Corsi obbligatori:**

- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Etica

**Formazione specifica per specifiche unità di personale:**

Ci si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

<b>Piano di Formazione del Personale</b>			
<b>Tipologia Intervento</b>	<b>Interventi Formativi</b>	<b>Modalità Esecutive</b>	<b>Personale coinvolto</b>
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze <u>trasversali e professionali</u>	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Webinar e/o corsi in presenza	TUTTI
	CONTRATTI PUBBLICI – nuovo codice dei Contratti, usi civici,	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO TECNICO

	programmazione urbanistica			
	CONTABILITA' aggiornamenti	-	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO FINANZIARIO
	ANAGRAFE aggiornamenti	-	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO ANAGRAFE

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

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

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

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

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 09 del 17-02-2025.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene

---

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

effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio". Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

I Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti possono confermare - con apposita deliberazione - nel biennio successivamente all'atto di adozione la stessa sezione, a condizione dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse.

Il Comune di Campiglione Fenile per l'anno 2024 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure sul Piano dei Rischi 2024. Le evidenze del monitoraggio hanno portato alla conferma per il 2025-2027 della sezione 2.3 e dei suoi allegati. Nel corso dell'annualità 2024 non si sono verificate le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

In tema di trasparenza, preso atto della delibera Anac n.495 del 25 settembre 2024 l'Ente ha concluso la revisione della Sezione Trasparenza, nelle sezioni indicate dall'Autorità stessa.

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

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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