

# P.I.A.O

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE



### TRIENNIO 2025/2027

art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni  
nella legge n. 113 del 06.08.2021 e s.m.i.  
allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 24 del 27.03.2025

## Premessa

Il nuovo piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in ottica di semplificazione e per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nell'ambito del PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla "mission" pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo.

## Riferimenti normativi

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, come è il Comune di Badalucco, possono procedere esclusivamente alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive.

I processi vengono individuati dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel periodo.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, come si evince dal "piano tipo" approvato con decreto del ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione, alla predisposizione dello stesso limitatamente alle seguenti sezioni di programmazione:

1. scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. valore pubblico, performance e anticorruzione: sottosezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" nei limiti di cui all'art. 6;
3. organizzazione e capitale umano sottosezioni :
  - 3.1 "struttura organizzativa",
  - 3.2 "organizzazione del lavoro agile",
  - 3.3 "piano triennale dei fabbisogni di personale"

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Amministrazione al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Per quanto attiene il Comune di Badalucco, nell'ottica di fornire una più dettagliata visione della *mission*, si procederà a inserire nel PIAO anche la descrizione sintetica degli elementi di valore pubblico e di performance ancorché non obbligatori.



### Sindaco

#### Matteo Orengo

Nato a: IMPERIA il 17/12/1975

Inizio mandato: 08/06/2024

Telefono: [0184407007](tel:0184407007) - [3346408092](tel:3346408092)

E-mail: [sindaco@comune.badalucco.im.it](mailto:sindaco@comune.badalucco.im.it)



### Il Comune

Indirizzo: Via Bianchi Marco 1

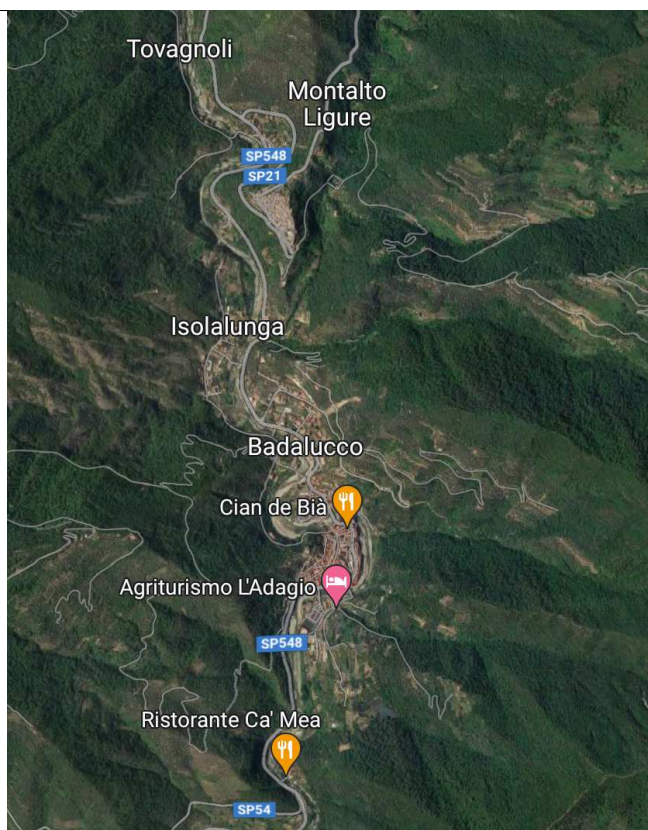
Telefono: 0184 407007

Fax: 0184 408561

e-mail: [info@comunedibadalucco.it](mailto:info@comunedibadalucco.it)

PEC: [comunedibadalucco@legpec.it](mailto:comunedibadalucco@legpec.it)

Sito web: [www.comune.badalucco.im.it](http://www.comune.badalucco.im.it)



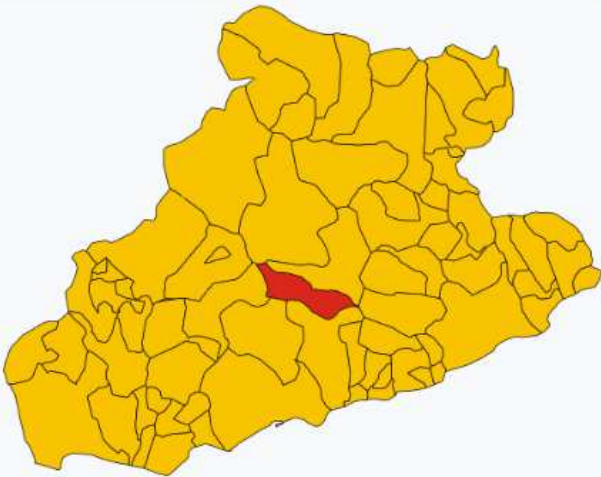
## 1.1 - Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

| Territorio               |  |
|--------------------------|--|
| <b>Coordinate</b>        | 📍 43°54'56.51"N<br>7°50'49.19"E  |
| <b>Altitudine</b>        | 179 m s.l.m.   |
| <b>Superficie</b>        | 16,1 km <sup>2</sup>   |
| <b>Abitanti</b>          | 1 077 <sup>[1]</sup> (30-11-2024)                                      |
| <b>Densità</b>           | 66,89 ab./km <sup>2</sup>  |
| <b>Frazioni</b>          | Argallo, Ciabauda, Zerni, Vignai                                       |
| <b>Comuni confinanti</b> | Bajardo, Ceriana, Dolcedo, Molini di Triora, Montalto Carpasio, Taggia |

Posizione del Comune di Badalucco nella provincia di Imperia e comuni confinanti



|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Cl. sismica</b>    | zona 2 (sismicità media) <sup>[2]</sup>              |
| <b>Cl. climatica</b>  | zona D, 1 543 GG <sup>[3]</sup>                      |
| <b>Nome abitanti</b>  | badalucchesi (nel dialetto ligure locale "bäücögni") |
| <b>Patrono</b>        | san Giorgio  |
| <b>Giorno festivo</b> | 23 aprile  |

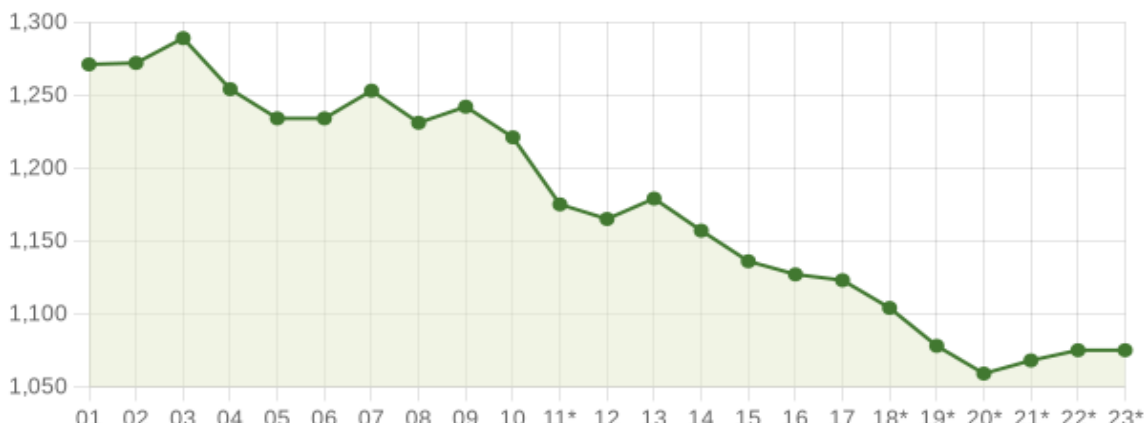


Posizione del comune di Badalucco  
nella provincia di Imperia



### Statistiche Demografiche

Popolazione nel Comune di Badalucco dati 2001-2023



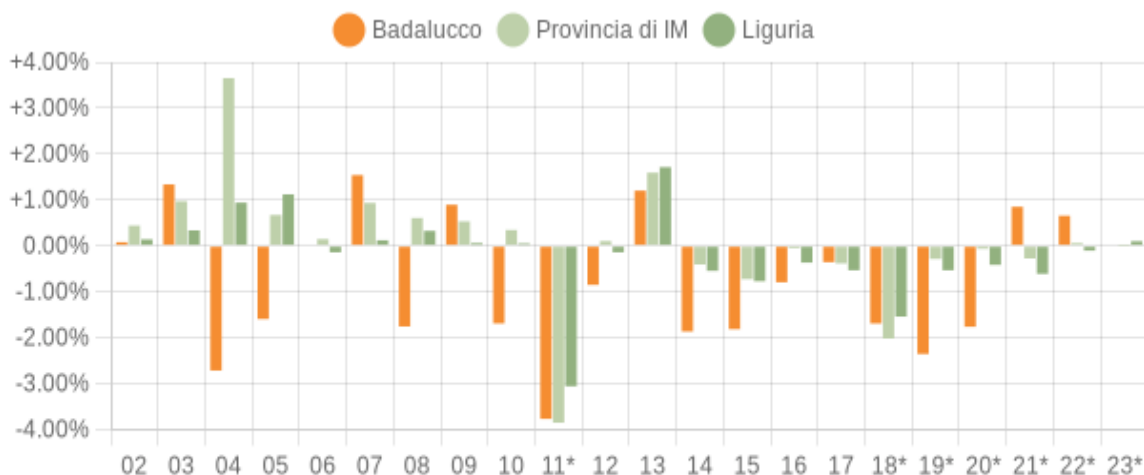
#### Andamento della popolazione residente

COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
(\*) post-censimento

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Badalucco dal 2001 al 2022. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno. Come si evince dal grafico, la popolazione di Badalucco è diminuita, da 1271 abitanti al 31 dicembre 2001, a 1075 abitanti al 31 dicembre 2023

### Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Badalucco espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Imperia e della regione Liguria.



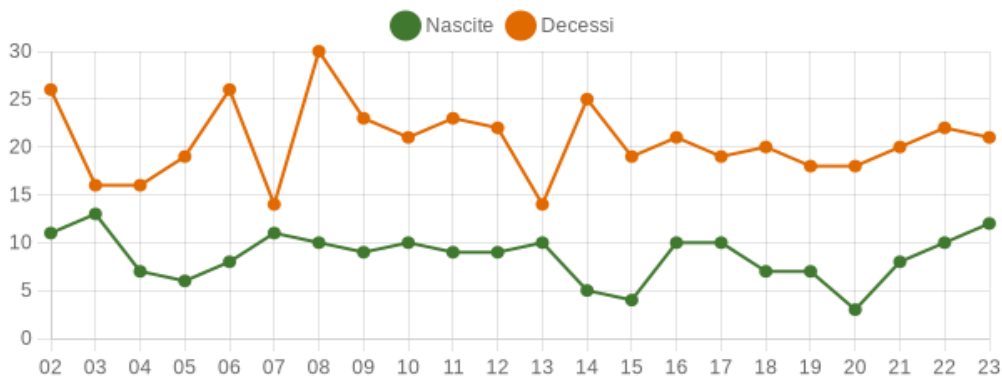
#### Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
(\*) post-censimento

<sup>1</sup> <https://www.tuttitalia.it/liguria/46-badalucco/>

## Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

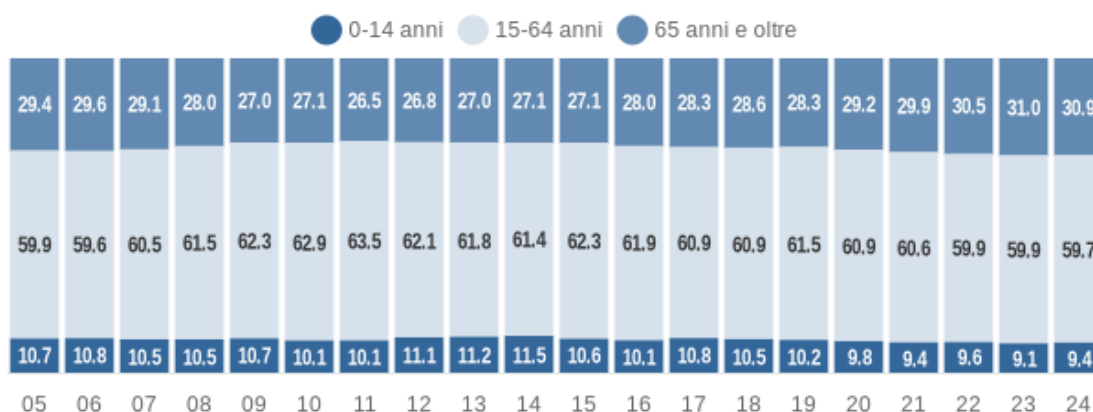


Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## Struttura della popolazione dal 2005 al 2024

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana. Nel caso di Badalucco la struttura è evidentemente di tipo regressivo e la fascia over 65 anni in leggera crescita rispetto agli anni precedenti.

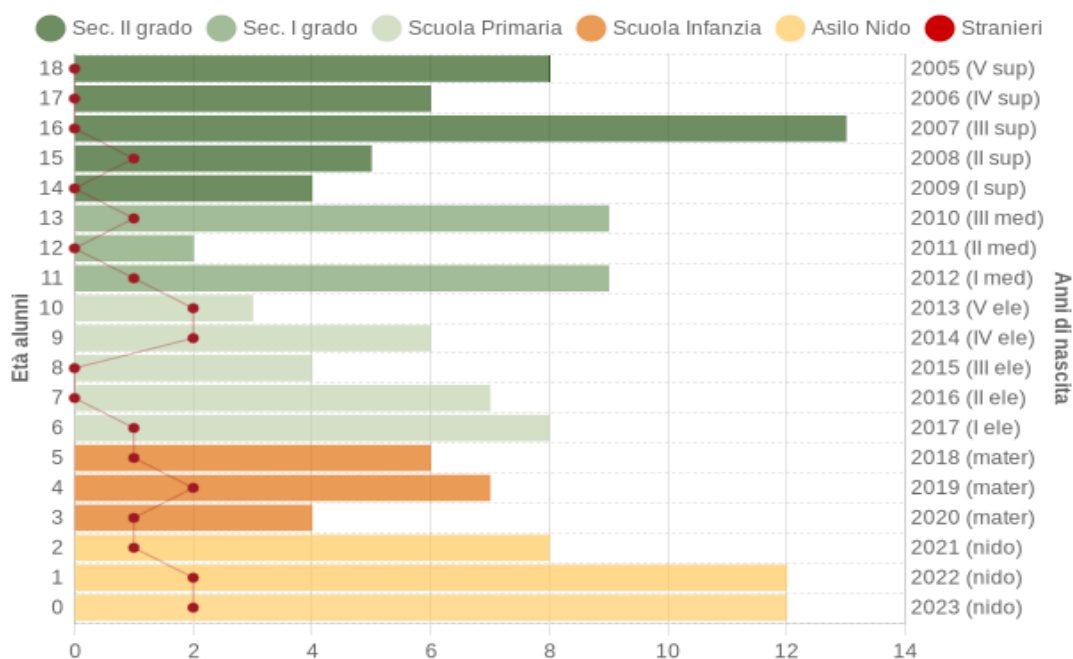


Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## Popolazione per classi di età scolastica 2024

Distribuzione della popolazione di **Badalucco** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT. Il grafico in basso riporta la potenziale utenza scolastica per l'anno didattico 2024/2025 evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



### Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## Distribuzione della popolazione per età scolastica 2024

| Età | Totale Maschi | Totale Femmine | Totale Maschi+Femmine | di cui stranieri |         |     |       |
|-----|---------------|----------------|-----------------------|------------------|---------|-----|-------|
|     |               |                |                       | Maschi           | Femmine | M+F | %     |
| 0   | 5             | 7              | 12                    | 0                | 2       | 2   | 16,7% |
| 1   | 7             | 5              | 12                    | 1                | 1       | 2   | 16,7% |
| 2   | 6             | 2              | 8                     | 0                | 1       | 1   | 12,5% |
| 3   | 2             | 2              | 4                     | 1                | 0       | 1   | 25,0% |
| 4   | 7             | 0              | 7                     | 2                | 0       | 2   | 28,6% |
| 5   | 3             | 3              | 6                     | 0                | 1       | 1   | 16,7% |
| 6   | 5             | 3              | 8                     | 1                | 0       | 1   | 12,5% |
| 7   | 4             | 3              | 7                     | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |
| 8   | 3             | 1              | 4                     | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |
| 9   | 4             | 2              | 6                     | 1                | 1       | 2   | 33,3% |
| 10  | 1             | 2              | 3                     | 1                | 1       | 2   | 66,7% |
| 11  | 6             | 3              | 9                     | 1                | 0       | 1   | 11,1% |
| 12  | 0             | 2              | 2                     | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |
| 13  | 5             | 4              | 9                     | 1                | 0       | 1   | 11,1% |
| 14  | 3             | 1              | 4                     | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |
| 15  | 2             | 3              | 5                     | 0                | 1       | 1   | 20,0% |
| 16  | 8             | 5              | 13                    | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |
| 17  | 2             | 4              | 6                     | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |
| 18  | 5             | 3              | 8                     | 0                | 0       | 0   | 0,0%  |



### Cittadini stranieri a Badalucco al 31.12.2023

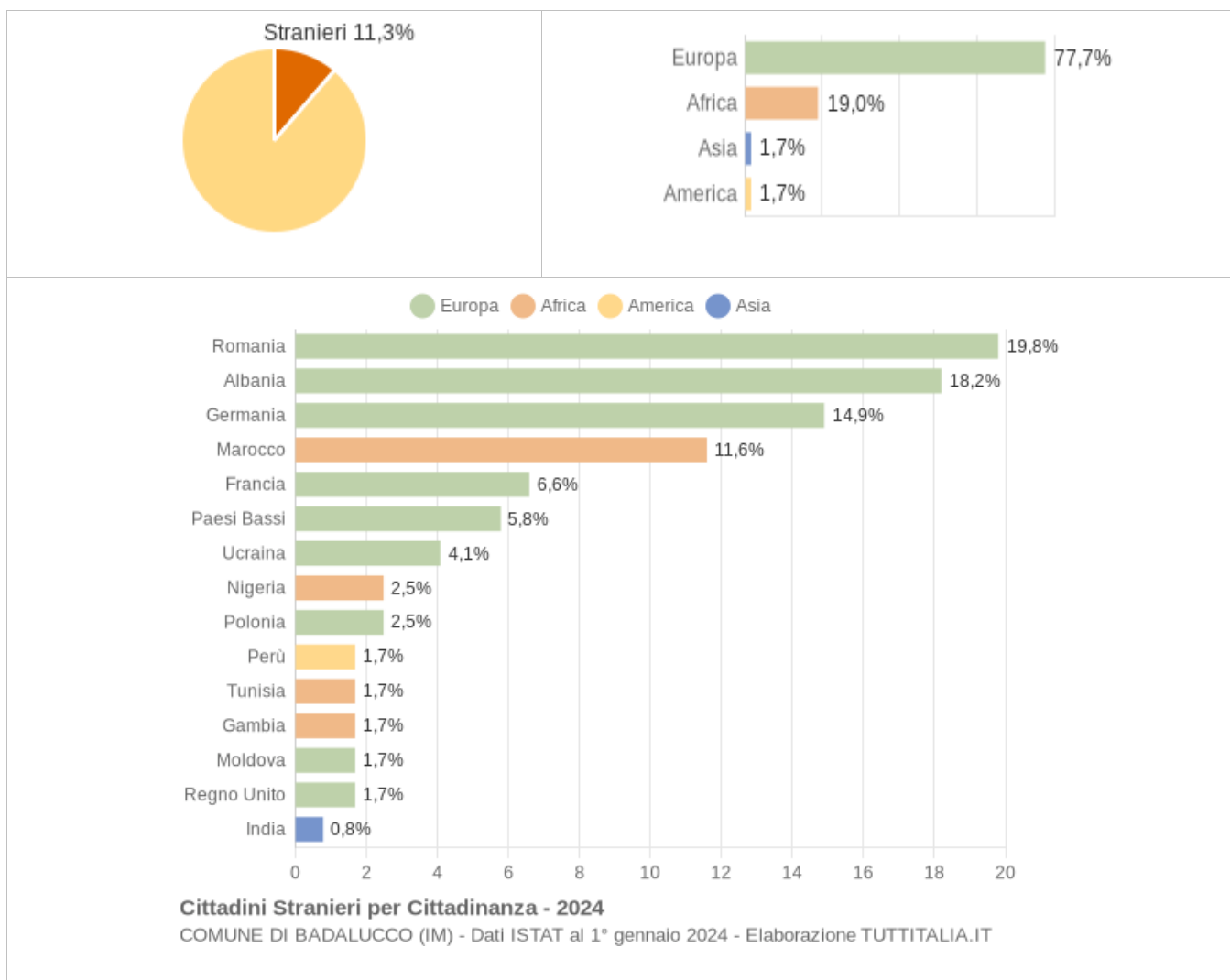
Popolazione straniera residente a Badalucco al 31 dicembre 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia



**Andamento della popolazione con cittadinanza straniera**  
 COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
 (\*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Badalucco al 1° gennaio 2024 sono **124** e rappresentano l'11,3% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 19,8% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'**Albania** (18,2%) e dalla **Germania** (14,9%).



**Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024**  
 COMUNE DI BADALUCCO (IM) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

### 2.1 – Valore pubblico

#### Premessa

In questa sottosezione, il Comune di Badalucco definisce, per sommi capi, i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati. L'amministrazione, inoltre, esplicita, sempre per sommi capi, come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome/impatti*).

Il Comune di Badalucco avendo una dotazione organica inferiore a 50 dipendenti non sarebbe soggetto alla compilazione della presente sottosezione; si ritiene comunque introdurre alcune specifiche riferite alle politiche intraprese che creano valore pubblico all'interno del Comune.

#### Obiettivi strategici: creazione del valore pubblico in termini di benessere economico, sociale, ambientale

Gli obiettivi strategici che il Comune di Badalucco si è proposto di raggiungere sono corrispondenti di fatto al programma di mandato del Sindaco – dott. Matteo Orengo, eletto in data 8/9 giugno 2024, che è stato recepito e fatto proprio dal Consiglio comunale.

Gli obiettivi di Valore pubblico possono essere individuati come segue:

| <u>1 – LAVORI PUBBLICI</u>   |  |
|--|--|
| <b>VALORE PUBBLICO GENERATO:</b>   | <b>BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO</b>  |
| <b>Stakeholder:</b>  | cittadini-utenti, operatori economici, piccole imprese del territorio  |
| <b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b>   | il Sindaco e gli amministratori direttamente anche per mezzo del Segretario e dei dipendenti e responsabili dei servizi del Comune |
| <b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b>   | orizzonte quinquennale con verifica annuale  |
| <b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>   |  |
| misurazione del gradi di raggiungimento finale:  | bilancio di fine mandato   |
| misurazione dell'obiettivo intermedio:   | obiettivi gestionali di performance  |
| <b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b>  |  |
| 1 – verifica stato di avanzamento dei lavori già avviati e finanziati  |  |
| 2 – verifica stato dell'arredo urbano e delle potenzialità di miglioramento  |  |
| <b>Traguardo atteso:</b>   |  |
| 1 - completamento dei progetti in corso di finanziamento e di realizzazione con particolare riferimento al cimitero,                       |  |
| 2 – ampliamento parcheggio pubblico, in particolare in zona “Premartin”  |  |
| 3 – completamento e potenziamento della passeggiata interna la paese collegando l'oratorio di San Nicolò a Cantaraina e Montalto Carpasio, |  |
| 4 – sistemazione carruggi e raccolta acque bianche   |  |
| 5- realizzazione del beodo Isolalunga- Oxentina al fine di risolvere problematiche inerenti l'irrigazione delle campagne,                  |  |
| 6 -progetto di rigenerazione urbana inerente passeggiata lungofiume, in particolare l'ultimo tratto a monte,                               |  |

## 2 – EDUCAZIONE AMBIENTALE

**VALORE PUBBLICO GENERATO:** BENESSERE SANITARIO E CULTURALE

**Stakeholder:** cittadini, imprese locali, turisti, agricoltori e artigiani

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 – analisi dello stato di consapevolezza in materia di tematiche ambientali

**Traguardo atteso:**

- incremento della campagna di sensibilizzazione in materia di cura dell'ambiente
  - promuovere iniziative tese a diffondere educazione ambientale
  - migliorare lo stato della pulizia di strade e campagne
  - incremento di cestini per sigarette e per la raccolta delle deiezioni canine
  - consolidare il rapporto di collaborazione con i "cugini dei sentieri"
  - creazione di una community in collaborazione con il comune di Montalto Carpasio

## 3 – ORDINE, PULIZIA, DECORO AMBIENTALE

**VALORE PUBBLICO GENERATO:** BENESSERE SOCIALE, BENESSERE SANITARIO

**Stakeholder:** cittadini-utenti, operatori economici, piccole imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco, gli amministratori, il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 – Verifica dello stato di decoro dei luoghi pubblici, verifica delle carenze e dei punti di forza

2- analisi interventi necessari

**Traguardo atteso:** incremento del livello di benessere in termini di ordine, pulizia e decoro luoghi pubblici-

1 - cura dei beni comuni

2 – collaborazione tra COMUNE E CITTADINI

3 – maggiore decoro degli spazi pubblici (piazze, carruggi, ponti, passeggiate, parchi gioco, parcheggi, aiuole ecc.) attraverso interventi di messa in sicurezza, pulizia e controllo dei luoghi.

- 4 – creazione di un gruppo di intervento di operai coordinato da un consigliere per lo svolgimento delle attività di sfalcio, spazzamento, manutenzione e pulizia dei luoghi,  
 5 – nel periodo estivo, incremento della pulizia di laghetti e spiaggette mete di divertimento di bambini e turisti  
 6 – recupero frazioni

#### 4 – AGRICOLTURA

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, operatori economici, piccole imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** : il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 – analisi delle potenzialità economiche e commerciali del paese

**Traguardo atteso:**

- valorizzazione e supporto ai prodotti di nicchia locali , in particolare l'olio di oliva taggiasca e i fagioli bianchi di Badalucco
- progettazione di un beodo irriguo a caduta da regione Isolalunga a regione Oxentina
- creazione e potenziamento di consorzi irriguo e di strade interponderali .
- verifica possibilità di accedere a bandi attraverso i programmi di sviluppo rurale.

#### 5 – ARTIGIANATO

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO**

**Stakeholder:** cittadini, turisti, artigiani, imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 – censimento delle attività artigianali presenti sul territorio

**Traguardo atteso: valorizzare le attività artigianali presenti sul territorio**

- coadiuvare le imprese anche attraverso la realizzazione di mercatini
- sostituzione del forno per la cottura delle ceramiche e affidamento dello stesso a artigiani locali

## 6 – SCUOLA E POLITICHE GIOVANILI

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, famiglie

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 – incremento delle politiche sociali e a favore delle famiglie del territorio

**Traguardo atteso:** efficientamento delle politiche sociali attraverso le seguenti azioni:

- 1 - potenziare il centro di aggregazione giovanile "il Triangolo" e il Consiglio Comunale dei Ragazzi
- 2 – potenziare i servizi per la prima infanzia,
- 3 – rinnovare le aree gioco già presenti sul territorio e progettarne delle nuove
- 4 – permettere ai ragazzi di esprimere liberamente le proprie potenzialità

## 7 – SERVIZI SOCIALI

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE SANITARIO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, famiglie, anziani e disabili

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

- 1 – valutazione dell'attuale complesso di politiche a sostegni delle fasce deboli
- 2 -valutazione dello stato di esistenza di politiche a sostegno degli anziani e dei loro bisogni

**Traguardo atteso:**

- mantenere l'attuale livello di erogazione dei servizi in collaborazione con il distretto socio sanitario
- recupero di strutture da destinare a centro anziani
- recupero dello stabile ex orfanotrofio " Santa Marta" a fini sociali in collaborazione con la Curia e la Fondazione Bianchi,
- promuovere un piano di ripopolamento creando un'offerta agevolata di unità abitative

## 8 – CULTURA

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, famiglie, operatori economici, piccole imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 – potenziamento e sviluppo delle iniziative culturali esistenti

**Traguardo atteso:**

- organizzazione di eventi culturali diffusi quali rassegne teatrali e cinematografiche
- promozione dell'arte della ceramica e del museo all'aperto e messa in funzione del forno,
- rinnovo del murales posto a ingresso del paese,
- realizzazione del museo Crowfoot – Tana Bertrand

## 9 – TURISMO

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE SANITARIO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, famiglie

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** valutazione dell'attuale offerta turistica

**Traguardo atteso:**

- potenziamento servizi e infrastrutture, conservazione del patrimonio naturale
- lavorare assiduamente con le associazioni di cui il comune fa parte: bandiere Arancioni e Borghi più belli d'Italia al fine di promuovere Badalucco al meglio,
- promozione del borgo e incremento delle attività di marketing creando altresì e condizioni per una più lunga permanenza del turista sul territorio.
- valorizzazione e incentivazione del volontariato a supporto delle attività promosse dall'amministrazione,
- aumentare anche attraverso la partecipazione a bandi europei gli investimenti sia pubblici che privati in funzione dell'allungamento della stagione turistica.

## 10 – SPORT

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE SANITARIO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, famiglie

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** valutazione dell'attuale offerta di strutture sportive

**Traguardo atteso:**

- sostegno all'ASD Badalucco per le iniziative che vorrà mettere in campo;
- individuazione e progettazione di spazi nuovi sui quali costruire capi da Padel e una palestra all'aperto

## 11 – PROTEZIONE CIVILE E FORMAZIONE ANTINCENDIO BOSCHIVO

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO**

**Stakeholder:** cittadini, turisti, tutte le attività economiche

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale con verifica annuale

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

1 –verifica della qualità del servizio di protezione civile e della capacità di intervento in caso di necessità

**Traguardo atteso:**

- creazione di una nuova squadra di protezione civile e potenziamento dell'esistente squadra di AIB
- individuazione di una nuova sede più performante per poter meglio predisporre gli interventi di soccorso

## 12 – VIABILITA' E SICUREZZA

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO**

**Stakeholder:** cittadini-utenti, famiglie, operatori economici, piccole imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente  |                                     |
| <b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> orizzonte quinquennale con verifica annuale   |                                     |
| <b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>   |                                     |
| misurazione del gradi di raggiungimento finale:  | bilancio di fine mandato            |
| misurazione dell'obiettivo intermedio:   | obiettivi gestionali di performance |
| <b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b>  |                                     |
| 1 – stato di raggiungimento degli obiettivi  |                                     |
| <b>Traguardo atteso:</b>   |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- assunzione di un vigile a tempo indeterminato,</li> <li>- potenziamento dei parcheggi e del disco orario in centro paese,</li> <li>- maggiore protezione delle zone ZTL e pedonali</li> </ul> |                                     |

## 2.2 – Performance

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 re-ingegnerizzazione 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, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Badalucco ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – nell’ottica di una visione organica della programmazione.

La 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 ai sensi dell’articolo 10 del d.lgs 150/2009.

Gli obiettivi di performance riferiti all’anno 2025 sono illustrati nelle schede allegate:



| Armanda.D'Avanzo.OB.ASS Segreteria Generale Armanda.D'Avanzo ELENCO.PO            |  |                              |                |                 |             |                    |
|---|--|------------------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|
| 2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA      |  |                              |                |                 |             |                    |
| Descrizione dell'obiettivo  | Indicatori   | Valori attesi                | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto |
| Attuazione del contratto decentrato economico per l'anno 2025                     | n. istituti economici previsti dal CCNL normativo e regolati dal CCDI/n. istituti previsti dal CCNI nazionale                                | ≥ 95%                        | 9,62           |                 |             |                    |
| Attuazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance       | n. adempimenti effettuati come previsti dal SMVP/n. adempimenti previsti dal SMVP  | ≥ 90%                        | 13,46          |                 |             |                    |
| Razionalizzazione adempimenti correlati ai servizi pubblici e società partecipate | n. adempimenti svolti/n. adempimenti previsti dalla normativa di attuazione  | ≥ 100%--nei termini di legge | 13,46          |                 |             |                    |
| Miglioramento del ciclo del PTPCT e revisione dell'abero della trasparenza        | n. supporti operativi in materia di prevenzione della corruzione/n. supporti in materia di prevenzione della corruzione previsti dalla norma | ≥ 100%                       | 13,46          |                 |             |                    |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>                                     | <b>50 )</b>  |                              | <b>50,0</b>    |                 |             | <b>0,0</b>         |

| VISIBILE      |                    |              |               |                     |            |
|---------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|------------|
| Fattori       |                    |              |               |                     | 4          |
| Complessità   | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |            |
|               |                    |              |               |                     |            |
| 3             | 1                  | 1            | 5             | 19,2                |            |
| 3             | 1                  | 3            | 7             | 26,9                |            |
| 3             | 1                  | 3            | 7             | 26,9                |            |
| 3             | 1                  | 3            | 7             | 26,9                |            |
| <b>TOTALE</b> |                    |              |               | <b>26</b>           | <b>100</b> |

| 3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI          |  |               |                |                 |             |                    |
|---|--|---------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|
| Descrizione dell'obiettivo                                | Indicatori   | Valori attesi | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto |
| Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali | indicatore di ritardo annuale - art. 1, commi 859, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 | ≤ 0           | 7,69           |                 |             |                    |
| Supporto operativo per i controlli interni                | n. supporti operativi in materia di controlli interni realizzati/n. supporti operativi in materia di controlli interni previsti dalla norma  | ≥ 100%        | 2,31           |                 |             |                    |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>             | <b>10 )</b>  |               | <b>10,0</b>    |                 |             | <b>0,0</b>         |

| Fattori       |                    |              |               |                     |            | 2 |
|---------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|------------|---|
| Complessità   | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |            |   |
|               |                    |              |               |                     |            |   |
| 4             | 2                  | 4            | 10            | 76,9                |            |   |
| 1             | 1                  | 1            | 3             | 23,1                |            |   |
| <b>TOTALE</b> |                    |              |               | <b>13</b>           | <b>100</b> |   |

| Area Economico - Finanziaria - Tributi  |  |   |                |                 |             |                    |
|---|--|---|----------------|-----------------|-------------|--------------------|
| Monica.Bianchi.OB.ASS   |  | Monica.Bianchi                            |                | ELENCO.PO       |             |                    |
| 2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA  |  |   |                |                 |             |                    |
| Descrizione dell'obiettivo  | Indicatori   | Valori attesi                             | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto |
| Gestione delle risorse finanziarie, mappatura avanzi di amministrazione, gestione dei finanziamenti ministeriali, regionali ed enti privati | n. operazioni effettuate/n. operazioni effettuabili per anno 2025  | ≥ 100%                                    | 7,50           |                 |             |                    |
| Redazione schemi di bilancio di previsione e rendiconto entro il 31/12 ed il 30/04  | approvazione in Giunta schemi di bilancio entro il 31/12/2025 - schemi di rendiconto entro il 30/04/2025 | entro il 31/12/2024 - entro il 30/04/2024 | 17,50          |                 |             |                    |
| Redazione Dup -per la parte di competenza - ed aggiornamento entro le scadenze di legge.  | predisposizione ed aggiornamento DUP entro termini di legge  | entro il 31/7/2025 entro 15/011/2025      | 17,50          |                 |             |                    |
| Approvazione delle tariffe TARI   | approvazione tariffa in GC entro il 30/04/2025   | ≥ 100%                                    | 7,50           |                 |             |                    |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>   | <b>50 )</b>  |   | <b>50,0</b>    |                 |             | <b>0,0</b>         |

| VISIBILE    |                    |              |               |                     |
|-------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Fattori     |                    |              |               | 4                   |
| Complessità | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |
| 1           | 1                  | 1            | 3             | 15,0                |
| 3           | 1                  | 3            | 7             | 35,0                |
| 3           | 1                  | 3            | 7             | 35,0                |
| 1           | 1                  | 1            | 3             | 15,0                |
|             |                    |              | <b>20</b>     | <b>100</b>          |

| 3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI          |  |               |                |                 |             |                    |
|---|--|---------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|
| Descrizione dell'obiettivo                                | Indicatori   | Valori attesi | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto |
| Riscossione residui attivi tributari                      | conclusione > 100% delle procedure attivate  | 100%          | 2,31           |                 |             |                    |
| Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali | indicatore di ritardo annuale - art. 1, commi 859, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 | ≤ 0           | 7,69           |                 |             |                    |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>             | <b>10 )</b>  |               | <b>10,0</b>    |                 |             | <b>0,0</b>         |

| Fattori     |                    |              |               |                     |
|-------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Complessità | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |
| 1           | 1                  | 1            | 3             | 23,1                |
| 4           | 2                  | 4            | 10            | 76,9                |
|             |                    |              | <b>13</b>     | <b>100</b>          |

| Area Lavori Pubblici  |  |               |                |                 |             |                    |
|---|--|---------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|
| Eliana.Binon.OB.ASS   |  | Eliana.Binon  |                | ELENCO.PO       |             |                    |
| 2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA  |  |               |                |                 |             |                    |
| Descrizione dell'obiettivo  | Indicatori   | Valori attesi | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto |
| Attuazione del programma d'investimenti opere pubbliche 2025 e programma manutenzione rri 2025  | n. lavori realizzati/n. lavori programmati da cronoprogramma | ≥ 95%         | 50,00          |                 |             |                    |
| Lavori di "Messa in sicurezza strada accesso località MEOSU e "Riduzione rischio ed aumento resilienza versante sponza sx torrente Argentina - messa in sicurezza del territorio" | n. lavori realizzati/n. lavori programmati da cronoprogramma | ≥ 95%         |                |                 |             |                    |
| Lavori di "Realizzazione area servizi a supporto dei poli turistico culturali - museo Crowfoot  | n. lavori realizzati/n. lavori programmati da cronoprogramma | ≥ 95%         |                |                 |             |                    |
| Esecuzioni lavori "PSS Badalucco - polo servizi smart"  | n. lavori realizzati/n. lavori programmati da cronoprogramma | ≥ 95%         |                |                 |             |                    |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>   | <b>50 )</b>  |               | <b>50,0</b>    |                 |             | <b>0,0</b>         |

| VISIBILE    |                    |              |               |                     |
|-------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Fattori     |                    |              |               | 2                   |
| Complessità | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |
| 4           | 1                  | 4            | 9             | 100,0               |
| 4           | 1                  | 4            |               |                     |
| 3           | 1                  | 3            |               |                     |
| 3           | 1                  | 3            |               |                     |
|             |                    |              | <b>9</b>      | <b>100</b>          |

| 3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI                 |  |               |                |                 |             |                    |
|--|--|---------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|
| Descrizione dell'obiettivo                                       | Indicatori   | Valori attesi | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto |
| Rilascio permessi a costruire e gestione delle pratiche edilizie | rispetto tempistiche di legge --- miglioramento base ine anno 2024   | > 10%         | 2,31           |                 |             |                    |
| Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali        | indicatore di ritardo annuale - art. 1, commi 859, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 | ≤ 0           | 7,69           |                 |             |                    |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>                    | <b>10 )</b>  |               | <b>10,0</b>    |                 |             | <b>0,0</b>         |

| Fattori     |                    |              |               |                     |
|-------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Complessità | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |
| 1           | 1                  | 1            | 3             | 23,1                |
| 4           | 2                  | 4            | 10            | 76,9                |
|             |                    |              | <b>13</b>     | <b>100</b>          |

| Area servizi socio ass. - cultura - turismo - aa.gg. - commercio  |   |   |                |                 |             |                    | VISIBILE         |                    |              |               |                     |
|---|---|---|----------------|-----------------|-------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Cristina.Novella.OB.ASS   |   |   |                |                 |             |                    | Cristina.Novella |                    |              |               |                     |
| 2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA  |   |   |                |                 |             |                    | Fattori          |                    |              |               |                     |
| Descrizione dell'obiettivo  | Indicatori  | Valori attesi   | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto | Complessità      | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |
| GESTIONE DEI RAPPORTI TRA ISTITUTO COMPrensivo E PLESSO SCOLASTICO – GESTIONE MENSA SCOLASTICA – BORSA DI STUDIO DI MERITO PER RAGAZZI SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO | n. interventi realizzati/n. interventi previsti dall'A.C. ---miglioramento tempistiche rispetto base line anno 2024 | ≥ 90%---> 10% rispetto anno 2024                              | 13,89          | 0,0             | 0%          |                    | 3                | 1                  | 1            | 5             | 27,8                |
| ATTUAZIONE DI MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA' E FASCE DEBOLI   | n. di misure ≥ 10% rispetto base line anno 2024   | ≥ 10% rispetto 2024   | 8,33           | 0,0             | 0%          |                    | 1                | 1                  | 1            | 3             | 16,7                |
| Controllo colonie feline e operazioni di sterilizzazione  | n. di sterilizzazione effettuate/n. sterilizzazioni necessarie  | > 90%   | 8,33           | 0,0             | 0%          |                    | 1                | 1                  | 1            | 3             | 16,7                |
| MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE DEL SERVIZIO MENSA SCOLASTICA  | miglioramento del servizio rispetto al 2024   | feedback ricevuti--- resoconti ricevuti--- feedback Assessore | 19,44          | 0,0             | 0%          |                    | 3                | 1                  | 3            | 7             | 38,9                |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>   |   | <b>50 )</b>   | <b>50,0</b>    |                 | <b>0,0</b>  |                    | <b>18</b>        |                    | <b>100</b>   |               |                     |

| 3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI             |  |                     |                |                 |             |                    | Fattori     |                    |              |               |                     |
|--|--|---------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Descrizione dell'obiettivo                                   | Indicatori   | Valori attesi       | Peso ponderato | Valore rilevato | Valutazione | Punteggio ottenuto | Complessità | Tipo di indicatore | Strategicità | Somma fattori | Totale per pesatura |
| ISTITUZIONE CENTRO ESTIVO PER BAMBINI E LABORATORI CORRELATI | istituzione del centro estivo  | entro il 30/06/2025 | 2,31           | 0,0             | 0%          |                    | 1           | 1                  | 1            | 3             | 23,1                |
| Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali    | indicatore di ritardo annuale - art. 1, commi 859, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 | ≤ 0                 | 7,69           | 0,0             | 0%          |                    | 4           | 2                  | 4            | 10            | 76,9                |
| <b>TOTALE (punteggio massimo attribuibile</b>                |  | <b>10 )</b>         | <b>10,0</b>    |                 | <b>0,0</b>  |                    | <b>13</b>   |                    | <b>100</b>   |               |                     |

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione 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 esiti della performance verranno rendicontati ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs 150/2009.

### 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Il Comune di Badalucco con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 29/01/2025 ha preso atto che, durante il decorso anno 2024, non si sono verificate le seguenti evenienze:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il RPCT ha quindi rilevato come non siano intervenute le circostanze sopra elencate e ha proposto di confermare, per le successive due annualità, la sezione 2.3 del PIAO.

Si prende quindi atto della conferma e dell'efficacia del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026, cui si rinvia integralmente, prorogata anche per il triennio 2025/2027.

Il contenuto della sottosezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" è consultabile nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente"

#### Premessa

In merito alla programmazione del personale del triennio si segnala che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che, nel caso degli enti locali, restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

A tal proposito occorre considerare:

1. le *linee di indirizzo* per la predisposizione dei piani dei *fabbisogni di personale*, approvate con decreto ministeriale 08/05/2018, le quali:

a) superano il previgente concetto di "dotazione organica", sostituendolo con la dotazione intesa come somma delle risorse già in forza e del personale che si prevede di assumere, nel rispetto della spesa massima ammessa;

b) definiscono il flusso procedurale da seguire per predisporre il piano dei fabbisogni di personale (dall'analisi dei bisogni alle proposte dirigenziali fino alla pianificazione a livello di ente), il quale presuppone:

- un'analisi quantitativa, riferita alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- un'analisi qualitativa, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'ente, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

2. le *linee di indirizzo per la guida delle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale* approvate con decreto ministeriale 22.07.2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018 e specificano la procedura da seguire per:

- mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;

- classificare i processi in gruppi omogenei;

- identificare le famiglie professionali nell'ambito dei gruppi omogenei di processi;

- declinare le famiglie professionali in profili di ruolo da collocare nelle varie aree (cioè i veri e propri profili professionali), rispetto ai quali definire finalità, principali responsabilità e attività svolte, e ai quali associare profili di competenza, vale a dire conoscenze e capacità richieste.

Alla luce della disciplina citata, l'ente identifica i fabbisogni di profili professionali e di risorse umane, anche in base:

- alla mappatura aggiornata dei processi produttivi, sia in senso statico che prospettico (cioè in base ai processi come risultanti dalle attività di semplificazione e re-ingegnerizzazione che l'ente programma allo scopo di raggiungere gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e accessibilità che si è dato);

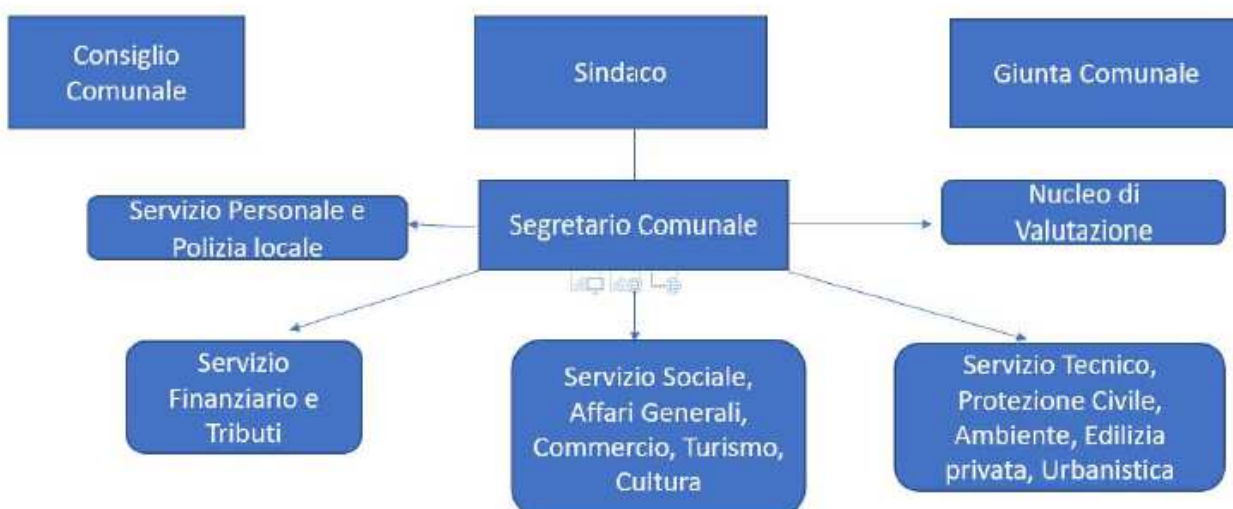
- alla verifica delle competenze necessarie al loro svolgimento, dei ruoli che le combinano, dei profili di ruolo e competenza necessari a coprire questi ruoli, e del confronto fra queste necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione con risultati attesi);

### 3.1 – Struttura organizzativa



Con deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 24/11/2022 sono stati approvati l'organigramma ed il funzionigramma del comune di Badalucco che si pongono a modifica ed integrazione rispetto agli atti organizzativi vigenti.

La macrostruttura è così definita:



I Servizi sono le strutture operative di riferimento autonome e relativamente ampie per:

- a. la gestione di sistemi autonomi di funzioni, sia di carattere interno all'Ente, (settori di supporto) sia rivolte all'utenza esterna (settori di risultato esterno);
- b. l'elaborazione e la gestione dei piani operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi fissati dagli organi di governo con il piano dettagliato degli obiettivi;
- c. la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
- d. la gestione dei budget economici;
- e. l'attuazione dei sistemi di controllo di gestione.

Il Comune di Badalucco per la gestione dei servizi pubblici si avvale altresì modalità di gestione sia in forma diretta che associata.

#### **Servizi gestiti in forma diretta**

Vengono gestiti in forma diretta i seguenti servizi: Anagrafe, elettorale, stato civile, polizia amministrativa, edilizia e urbanistica, contabilità, commercio, tributi, manifestazioni turistiche, mensa scolastica e servizi propedeutici all'istruzione, gestione di strutture ricreative.

### **Servizi gestiti in forma associata**

Vengono gestiti in forma associata i servizi sociali attraverso l'Ambito territoriale in capo al Comune di Taggia.

### **Servizi affidati a organismi partecipati:**

1) Viene gestito dalla società consortile per azione "Rivieracqua spa" (partecipata indirettamente per il tramite della Se.com spa attualmente in liquidazione) il servizio idrico integrato.

2) il servizio di raccolta e trasporto dei rifiuti solidi urbani nonché quello della pulizia delle strade comunali e del verde pubblico, sono gestiti attraverso un affidamento in house a favore della società partecipata Amaie energia e servizi srl.

### **Altre modalità di gestione dei servizi pubblici**

Sono gestiti da ditte autorizzate:

- 1) La gestione dei servizi cimiteriali;
- 2) La gestione/manutenzione della pubblica illuminazione;

## **3.2 – Organizzazione del lavoro agile – Piano delle Azioni Positive**

### **3.2.1 – Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile/da remoto**

Il Comune di Badalucco ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 01/04/2022, uno specifico regolamento che disciplina lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il Regolamento **in parola, è aggiornato secondo le** indicazioni contenute nelle "linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021; con il presente PIAO 2025-2027 se ne conferma l'efficacia anche per il triennio 2025-2027.

### **3.2.2 – Piano delle Azioni Positive**

#### **Premessa**

Con riferimento alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

In caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette

Il Comune di Badalucco ha adottato contestualmente al Piano triennale delle Azioni Positive 2024-2026, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" contestualmente all'approvazione del Piao 2024-2026; con il presente PIAO 2025-2027 se ne conferma l'efficacia anche per il triennio 2025-2027.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027**

### **Premessa**

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

### **Contesto normativo di riferimento. La legislazione in materia**

#### La legge 125/1991

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

#### Il D.lgs 196/2000

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

#### Il D.Lgs 165/2001 con le modifiche apportate dalla L. 183/2010

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L' art. 7, comma 1, in particolare prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

#### Il D.Lgs 198/2006

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

#### Il D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008

L'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. *Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*), prevede che *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*

#### Il D.Lgs. 150/2009

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro,

anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. L'art. 8, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

#### La legge 183/2010

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. In particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

### **Le direttive ministeriali**

La direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

> La direttiva 04 Marzo 2011 *“linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

> La direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019, *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni”*, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, pertanto, nella direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;



- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

## LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

## IL P.A.P. DEL COMUNE DI BADALUCCO

### Il contesto del Comune di Badalucco.

L'organizzazione del Comune di Badalucco vede una sostanziale parità di presenza maschile/femminile e per questo non parrebbe necessario, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Tuttavia, con la piena consapevolezza dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune intende continuare a porre particolare attenzione per far sì che la propria attività continui ad essere volta al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo".

### L'aggiornamento al Piano triennio 2025/2027

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Comunale. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, insieme al Segretario, i Responsabili dei Servizi.

### Composizione attuale della Dotazione Organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

| DIPENDENTI | CATEGORIA<br>D | CATEGORIA<br>C | CATEGORIA<br>B | CATEGORIA<br>A | TOTALE |
|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| UOMINI     | 0              | 0              | 1              | 0              | 1      |
| DONNE      | 3              | 2              | 1              | 1              | 6      |
| TOTALE     | 3              | 2              | 2              | 1              | 8      |

La situazione del Comune di Badalucco registra pertanto una rappresentanza maschile pari a n. 1 unità, e una rappresentanza femminile pari a n. 6 unità. Oltre alle n. 7 unità di personale in ruolo, si segnala la presenza del Segretario Comunale a scavalco (donna).

N. 2 dipendenti risultano essere full time, n. 5 dipendenti risultato essere in regime di part-time.

| <b>Dipendenti con incarico di posizione organizzativa</b> |                                       |                    |
|---|---------------------------------------|--------------------|
| <b>Genere</b>   | <b>Titolari di P.O. – Categoria D</b> | <b>Percentuale</b> |
| UOMINI  | 0                                     | 0%                 |
| DONNE   | 3                                     | 100%               |
| TOTALI  |                                       | 100,00%            |

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Nel Comune di Badalucco, inoltre, è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione. La forma di flessibilità oraria sono concesse anche per conciliare le esigenze delle lavoratrici in seno alla famiglia, con quelle professionali.

### **Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2025-2027**

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- c) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- f) rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale sia nel lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, e per le attività che possono essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### **Obiettivo 1 : Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni**

Il Comune di Badalucco si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Il Comune di Badalucco si impegna garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili, Segretario.

### **Obiettivo 2 : Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale sia nel lavoro**

Il Comune di Badalucco si impegna:

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili, Segretario.

### **Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.**

#### **La Formazione.**

La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

*Obiettivo:* programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

*Finalità strategiche:* migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Saranno predisposte riunioni di

settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

*Soggetti e uffici coinvolti:* Responsabili, Segretario.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti.

Il Comune di Badalucco promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri Responsabili e/o al Segretario Comunale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili alla conciliazione delle esigenze familiari o personali.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente.

Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

### **Sviluppo carriera e professionalità**

*Obiettivo:* favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

*Finalità strategiche:* creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

*Azioni:*

- programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

*Soggetti e uffici coinvolti:* Responsabili, Segretario.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti.

### **Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).**

Il Comune di Badalucco favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo

comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

Per quanto riguarda il lavoro part-time si segnala che, in questo Comune, esistono n. 5 lavoratrici/lavoratori che ne fruiscono.

In particolare l'Ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, garantendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Ma nel corso dei precedenti trienni, tali congedi non sono mai stati usufruiti da dipendenti di sesso maschile.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato sono state riconosciute nei precedenti trienni e potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

*Obiettivo:* favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

*Finalità strategiche:* potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

#### *Azioni:*

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- l'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti;
- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc... Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Responsabile del servizio competente e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.
- introdurre pratiche di telelavoro domiciliare alternate a lavoro da svolgere presso la sede abituale al fine di favorire coloro che hanno carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti, famiglie monoparentali con figli a carico), e soprattutto coloro che devono quotidianamente ricoprire distanze significative tra abitazione e luogo di lavoro. Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro.

*Soggetti e uffici coinvolti:* Responsabili, Segretario.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

**Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, e per le attività che verranno individuate dalla**

### **Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale;**

Il Comune di Badalucco si impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.

## **3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

### **La programmazione strategica delle risorse umane**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- eventuale stima delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/ internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche individuate, l'Amministrazione potrà inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
  - modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree;
  - modifica del personale in termini di categoria/ area;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - soluzioni interne all'amministrazione;
  - mobilità interna;
  - meccanismi di progressione di carriera interni;
  - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - soluzioni esterne all'amministrazione;
  - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);

- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- *stabilizzazioni*.

### 3.3.1 – La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

| AREA / ex categoria                              | nominativo          | Tempo pieno | Part time                                     |
|--|---------------------|-------------|---|
| Funzionari ( ex D6)                              | BIANCHI MONICA      |             | VERTICALE 30H                                 |
| Funzionari (ex D5)                               | NOVELLA CRISTINA    | TEMPO PIENO |   |
| Funzionari (ex D1)                               | BINON ELIANA        |             | VERTICALE 30H                                 |
| Istruttori<br>(agente polizia locale)<br>(ex C3) | FUSARO STEFANIA     |             | VERTICALE 18H                                 |
| ISTRUTTORE<br>AMM.VO (ex C 3)                    | MARTINI LILLIANA    | TEMPO PIENO |   |
| Operatore esperto<br>(ex B3/B6)                  | BOERI VALERIA       |             | VERTICALE 66%                                 |
| Operatore esperto<br>(ex B3)                     | BEIKES MARTIN       |             | VERTICALE 30H DI<br>CUI 18 DISTACCO<br>AAMAIE |
| Operatore (ex A4)                                | ORENGO<br>FRANCESCA |             | ORIZZONTALE 61%                               |

### 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale. A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni.

#### Il limite di spesa

##### **Contesto normativo**

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 modifica sostanzialmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni, introdotte, a decorre dal 2011, per contenere le assunzioni a tempo indeterminato derivanti da concorso pubblico. Il comma 2 prevede che a decorre dalla data individuata da un apposito Decreto Ministeriale, 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 del 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 demografia, della

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio previsione.

Dopo aver raggiunto più intese in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (tabella 1 D.M. 17.03.2020) 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 (tabella 2 D.M. 17.03.2020), nonché un valore soglia superiore (tabella 3 D.M. 17.03.2020) cui convergono i comuni con un personale eccedente la soglia prevista dalla tabella 1 del suddetto decreto. Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale N. 108 del 27/04/2020 e prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni, il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua dei valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui l'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipi o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Per calcolare la media delle entrate correnti, si prendono come riferimento gli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Comune di Badalucco si colloca nella fascia demografica B (comuni da 1.000 a 1.999 abitanti), per il quale è stato individuato un valore soglia di massima spesa del personale pari al 28,60% (tabella 1 D.M. 17/3/2020) e un valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale pari al 32,60% (tabella 3 D.M. 17/3/2020).

Sull'applicazione del sistema di calcolo sono emersi diversi dubbi interpretativi evidenziati anche da commentatori specializzati in materia di personale.

Al fine di fornire indicazioni pratiche e chiarimenti interpretativi che possano guidare gli Enti in sede di prima applicazione del nuovo sistema, è stata emanata una circolare da parte del Ministro della Pubblica Amministrazione, del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno. La circolare non chiarisce tuttavia tutti i dubbi emersi all'atto dell'emanazione del D.M.

Qui di seguito si riportano i calcoli effettuati per verificare il rapporto di spesa di personale rispetto alle entrate correnti per il Comune di Badalucco.

### **Metodologia di calcolo**

Il calcolo delle facoltà assunzionali qui allegato riprende il precedente già predisposto in occasione de PIAO 2024 – 2025 tenendo conto dei dati relativi all'ultimo consuntivo approvato (2023). sarà oggetto di aggiornamanto una volta che verrà approvato il Bilancio Consuntivo anno 2024.

### **Spesa del personale**

Ai fini del calcolo del rapporto, è stata considerata la spesa di personale utilizzata per la verifica del limite di spesa previsto dall'articolo 1 comma 557 della Legge 296/20006, vale a dire gli impegni di competenza relativi ai seguenti codici del piano dei conti finanziari:

|                  |
|------------------|
| U.1.01.00.00.000 |
| U.1.03.02.12.001 |
| U.1.03.02.12.002 |



|                  |
|------------------|
| U.1.03.02.12.003 |
| U.1.03.02.12.999 |
| U.1.09.01.01.001 |

Al netto del codice U1.02.01.01 relativo all'Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), in quanto non specificatamente prevista nella definizione di spesa di personale prevista all'articolo 1 del D.M. Nell'ottica di rilevare la reale spesa di personale a carico dell'ente risulta opportuno considerare anche le spese di personale allocate in voci del Piano dei Conti diverse rispetto a quelle strettamente indicate dalla circolare del Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 del 08.06.2020 nel rispetto del principio della prevalenza della sostanza sulla forma (vedasi deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 125 del 23.09.2020).

Con riguardo alla spesa dei segretari comunali nei Comuni che hanno attivato Convenzioni di segreteria, il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa".

Per analogia tale principio risulterebbe applicabile anche alla generalità del personale in condivisione tra enti diversi per effetto di convenzioni.

### **Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione**

Il FCDE di riferimento è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Ai fini del calcolo del rapporto, è stato considerato il Fondo crediti di dubbia esigibilità che risulta stanziato nel bilancio assestato 2023/2025 anno 2023.

### **Elaborazione**

#### **Determinazione fascia di posizionamento**

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta essere compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (art.4 – comma 1 - del D.M. 17/03/2020) e dalla Tabella 3 (art. 6 – comma 1 – del D.M. 17.03.2020), collocando pertanto l'Ente nella c.d. fascia "virtuosa".

L'ente pertanto potrebbe incrementare la propria spesa di personale per un massimo di € 3422,81, ma è necessario tenere conto della possibilità che il personale che oggi opera in regime di part time potrebbe voler tornare a tempo pieno:

- 1) Operaio Beikes assunto full-time e attualmente svolge part-time 30 h di cui 18 rimborsate da Amaie (distacco);
- 2) Dipendente Fusaro assunta full-time e attualmente svolge part-time 18 h settimanali;
- 3) dipendente Bianchi Monica assunta full-time e attualmente svolge 30 h settimanali.

### **RIEPILOGO**

Dal 1° gennaio 2025 si applicheranno importanti novità:

1 - gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi), potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia.

2 - vengono meno i limiti finora previsti del contenimento della spesa con riferimento alla soglia percentuale della spesa del 2018,

3 - non è più possibile usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali

dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019,

Pertanto dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 non sarà più necessaria in quanto l'art. 5 del decreto ha terminato di esplicare i suoi effetti dal 31/12/2024.

Ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027, la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1 del D.M. 17.03.2020.

### Calcolo delle facoltà assunzionali (ultimo consuntivo approvato 2023)

| Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno |   | ANNO | VALORE          | FASCIA |
|--|---|------|-----------------|--------|
|  |   | 2025 |                 |        |
|  | Popolazione al 31 dicembre  | ANNO | 1.090           | b      |
|  |   | 2024 |                 |        |
|  |   | ANNI | VALORE          |        |
|  | Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")  | 2023 | 289.830,72 €(I) |        |
|  |   | (a)  |                 |        |
|  | Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | 2021 | 1.013.515,40 €  |        |
|  |   | 2022 | 1.141.244,89 €  |        |
|  |   | 2023 | 1.118.160,77 €  |        |
|  | Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio   |      | 1.090.973,69 €  |        |
|  | Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio  | 2023 | 65.611,70 €     |        |
|  | Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE  | (b)  | 1.025.361,99 €  |        |
|  | Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)  | (c)  |                 | 28,27% |
|  | Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM  | (d)  |                 | 28,60% |
|  | Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM  | (e)  |                 | 32,60% |
| <b>COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI</b> |   |      |                 |        |
| <b>ENTE VIRTUOSO</b>   |   |      |                 |        |
| <b>ENTE VIRTUOSO</b>   |   |      |                 |        |
|  | Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))  | (f)  | 3.422,81 €      |        |
|  | Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1   | (f1) | 293.253,53 €    |        |
|  | Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo   | 2025 |                 | 28,60% |
|  |   | (g)  |                 |        |
|  | Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno   | 2025 | 293.253,53 €    |        |
|  |   | (h)  |                 |        |

### Programma delle assunzioni anno 2025

Sulla base dei dati sopra riportati il Comune di Badalucco nel 2025 si colloca al di sotto della soglia più bassa.

Il Comune pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza.

In questa sede occorre sottolineare come, attualmente, l'Amministrazione sostiene costi di personale che potrebbero variare nel corso del triennio a partire dall'anno in corso, ma che ad oggi non è possibile programmare.

Si fa riferimento:

- alla spesa per il segretario comunale che attualmente presta servizio a scavalco ma che potrebbe trasformarsi in un'assunzione in convenzione con altri comuni della valle;
- all'eventuale rientro a tempo pieno e cessazione del distacco dell'operaio comunale (B3) che, a decorrere dal 1° aprile 2024 è passato a part-time 30 ore settimanali di cui 18 ore lavorate in distacco

presso la società partecipata AMAIE Energie e servizi SRL;  
-ad un eventuale possibile rientro del part time attualmente concesso ai dipendenti in oggi con contratto a tempo pieno.

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025**

Nel corso dell'anno 2025, alla luce di quanto sopra descritto, non sono previste assunzioni a tempo indeterminato; la situazione verrà adeguatamente valutata in rapporto a quanto sopra.

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026**

Nel corso dell'anno 2026 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027**

Nel corso dell'anno 2027 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

### **Assunzioni a tempo determinato**

il Comune di Badalucco non prevede, per l'anno 2025, nuove assunzioni a tempo indeterminato nè ricorso a contratti di lavoro flessibile oltre a quanto già in atto. Prevede l'assunzione a part-time (12 h settimanali al massimo) di un vigile solo per il periodo estivo luglio/settembre.

## **3.3.4 – Il programma della formazione del personale**

### **Fabbisogni formativi**

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno.

### **Risorse per la formazione**

Nel Bilancio 2025-2027 sono state stanziade adeguate risorse per la formazione del personale sia in termini di formazione discrezionale che di formazione obbligatoria.

In merito alla formazione, è utile ricordare che con il D.L. n. 124/2019, convertito in Legge n. convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, stabilisce che: *“...a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”*.

Le risorse stanziade in bilancio sono gestite dal Segretario al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi di formazione del personale interessato, previa assunzione di idoneo atto gestionale d'impegno di spesa.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

### **Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento**

La formazione e l'aggiornamento non rilevano solo come strumento atto a sostenere l'attività del Comune di Badalucco, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Il nuovo CCNL funzioni locali agli articoli 54 e seguenti sottolinea come la formazione debba rappresentare una “leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo”.

In questa ottica la formazione sarà quindi tesa a migliorare i supporti conoscitivi, gli aggiornamenti

professionali, ma dovrà anche favorire comportamenti innovativi che possano facilitare l'introduzione di ottimizzazioni nei livelli di qualità e quantità dei servizi offerti.

La formazione potrà riguardare anche materie "trasversali": dal tema delle pari opportunità a quello della transizione ecologica, cercando di includere anche alcune tematiche innovative che sono entrate nella P.A. negli anni più recenti e trovando di volta in volta gli strumenti più idonei che consentano di utilizzare "al meglio" gli istituti introdotti nelle Amministrazioni Pubbliche per consentirle di modernizzarsi e di essere a supporto di utenti, cittadini ed imprese nel processo di rinnovamento generale.

Nel concreto le azioni formative saranno finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2025/2027 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;

#### 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO il Segretario, i funzionari di elevata qualificazione; tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento concorrono a far svolgere le attività previste nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione e trasparenza;
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati dell'attività di rilevazione della *customer satisfaction*;
- I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto;
- i risultati delle attività svolte per favorire le pari opportunità