



PIAO 2025-2027

**Piano integrato di Attività ed Organizzazione del
COMUNE DI SANTO STEFANO DI MAGRA**

A cura del Segretario Generale

Dott.ssa Marina DEL RY

ALLEGATO DELIBERAZIONE G.C. N. 73 DEL 17.04.2025

SOMMARIO

PREMESSA GENERALE.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZION.....	8
2.2 PERFORMANCE.....	9
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	10
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	11
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	12
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	16
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	23
FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	28
SEZIONE 4. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE.....	29

Premessa generale

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla 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, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
 - all'art. 1, comma 3, che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";
 - all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:
 - all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico: ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;
- b. Sottosezione di programmazione Performance: sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione, mediante rinvio a quanto approvato, con espresso atto deliberativo di giunta comunale, in tema di piano degli obiettivi e piano della performance;
- c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con

meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Tuttavia anche per quanto attiene la presente sotto-sezione, si è ritenuto rinviare tramite link all'intero PTPCT, approvato con

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

- all'art. 2, comma 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di

cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."

- all'art. 7, comma 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."
- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- all'art. 8, comma 3, che "In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione"
- all'art. 9, che "Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane."
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE

COMUNE DI SANTO STEFANO DI MAGRA

Piazza Matteotti, snc

19037 Santo Stefano di Magra (SP)

Codice Fiscale 00097960116

Partita IVA 00097960116

Sindaco: SISTI Paola

Numero dipendenti al 31/12/2024: n. 49

Numero abitanti al 31/12/2024: n. 10.097

Telefono: 0187 6971 (Centralino)

Sito Internet:

<https://www.comune.santostefanodimagra.sp.it>

Email: protocollo@comune.santostefanodimagra.sp.it

Pec: protocollo@pec.comune.santostefanodimagra.sp.it

Santo Stefano di Magra, in Provincia della Spezia, è situato nella Valle del Fiume Magra, ad una altezza di circa 55 m.s.l.m. con una superficie di circa 14 Km quadrati. Si riepilogano di seguito le informazioni principali sul suo territorio.

TERRITORIO

Superficie in Kmq			13,90
RISORSE IDRICHE			
	* Laghi		0
	* Fiumi e torrenti		1
STRADE			
	* Statali	Km.	6,00
	* Provinciali	Km.	0,00
	* Comunali	Km.	42,00
	* Vicinali	Km.	16,00
	* Autostrade	Km.	10,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
			Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione
* Piano regolatore adottato	Si	No	PUC DEFINITIVO ADOTTATO CON D.C.C. N. 32 DEL 09.07.2004
* Piano regolatore approvato	Si	No	PUC DEFINITIVO APPROVATO CON D.C.C. N. 15 DEL 22.04.2005 EFFICACE DAL 11.01.2006
* Programma di fabbricazione	Si	No	
* Piano edilizia economica e popolare	Si	No	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI			
* Industriali	Si	No	COME DA PUC
* Artigianali	Si	No	COME DA PUC
* Commerciali	Si	No	COME DA PUC
* Altri strumenti (specificare)	Si	No	COME DA PUC ADOTTATO CON D.C.C. N. 32 DEL 09.07.2004 E PUC DEFINITIVO
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)			
	Si	X	No

POPOLAZIONE E TREND STORICO

Popolazione legale al censimento (2011) n. 8790

Popolazione residente al 31 dicembre 2024 n. 10.097

Maschi n. 5.069

Femmine n. 5.028

nuclei familiari n. 4.402

comunità/convivenze n°13

Popolazione al 01/01/2024 n° 10.205

Nati nell'anno 2024 n° 71

Deceduti nell'anno 2024 n° 106

saldo naturale n° - 35

Immigrati nell'anno 2024 n° 488

Emigrati nell'anno 2024 n° 561

saldo migratorio n° -73

Popolazione al 31.12.2024: 10.097



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1

VALORE PUBBLICO: **NON DOVUTA IN QUANTO AMMINISTRAZIONE CON
MENO 50 DIPENDENTI**

SOTTOSEZIONE 2.2

PERFORMANCE

Con delibera C.C. n° 284 del 20.12.2022 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, modificato con delibera G.C. 23 del 11.02.2025.

Con deliberazione G.C. n. 188 del 18.07.2023 veniva adottato il Regolamento del Ciclo della Performance, che può essere visualizzato al link:

<https://www.comune.santostefanodimagra.sp.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/145>

Con delibera G.C. n. 71 del 17.04.2025 veniva predisposto e approvato il PEG 2025-2026-2027 e il piano della performance ai sensi di legge, visualizzabile al link:

<https://www.halleyweb.com/c011026/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119>

Con Delibera G.C. n. 51 del 27.02.2025 si approvava il piano di azioni positive per il triennio 2025-2027 tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D. Lgs. 198/06 e art. 7, c. 5, D. Lgs. 196/00).

Il piano è visualizzabile al seguente link:

<https://www.halleyweb.com/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/354>

SOTTOSEZIONE 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione sulla base delle indicazioni fornite dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione contiene la mappatura dei processi per individuarne la criticità che in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi, secondo la nuova disciplina è stata definita avvalendosi del criterio qualitativo fatto proprio dall'ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019 ed è contenuta nel PTPCT 2025/2027

approvato con delibera G.C. 64 del 04.04.2025, che può essere visualizzato al link:

<https://www.halleyweb.com/c011026/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/149>



SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

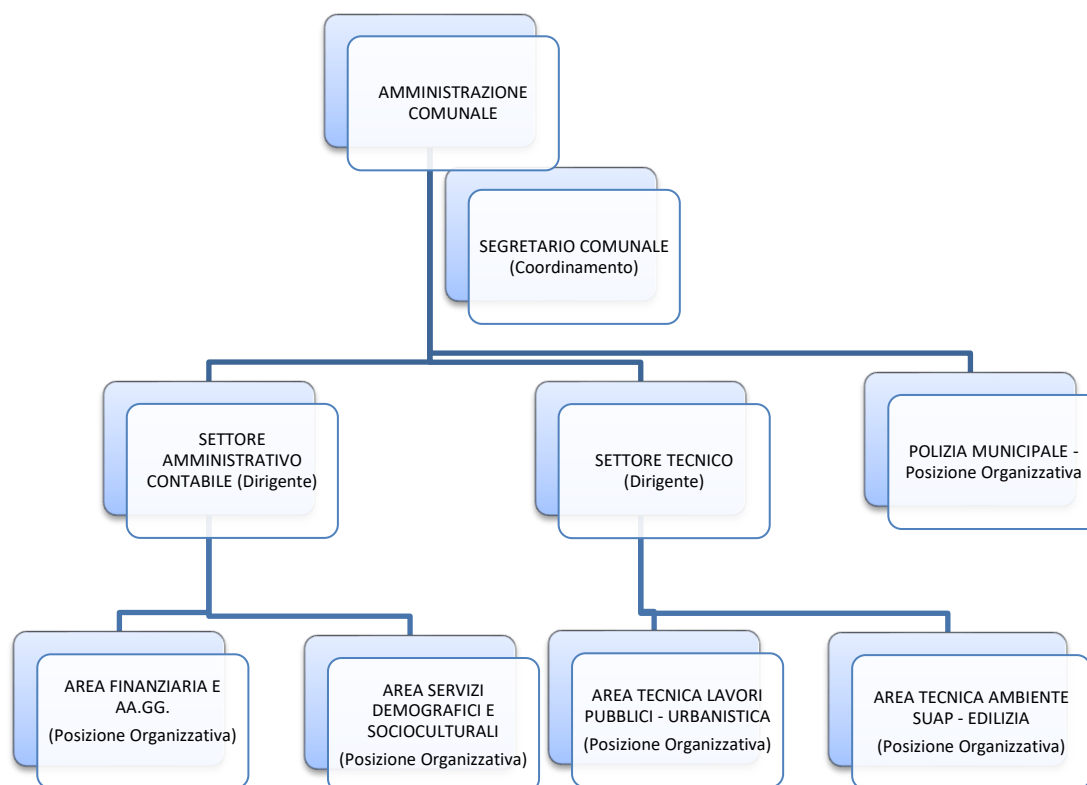
**In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato
dall'Amministrazione**

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull' ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in due Settori:

- Settore Amministrativo Contabile cui fa capo un dirigente Amministrativo Contabile
- Settore Tecnico cui fa capo un Dirigente Tecnico

I due Settori sono divisi ciascuno in due Aree, cui si aggiunge in autonomia funzionale il Comando di Polizia Municipale al quale è preposto il Comandante del corpo della P.M..

Risulta, pertanto, una struttura come sotto riportata, anche a seguito della delibera G.C. 23 del 11.02.2025, di modifica del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.



La struttura dell'Ente, infatti, ha subito un importante processo di riorganizzazione e razionalizzazione degli uffici e del personale, al fine di dotare l'ente di una organizzazione pronta ad affrontare le sfide poste dal PNRR, dalle crisi socioeconomiche conseguenti alle precedenti epidemie ed eventi bellici che, tuttora, caratterizzano lo scenario europeo.

Le attività e i compiti all'interno dell'ente sono suddivisi come di seguito indicato:

Organigramma - Schema:

- **SETTORE TECNICO**, posto sotto la responsabilità e direzione di un dirigente, che comprende:
 - AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA alla quale è preposta una posizione organizzativa, cui sono attribuite le funzioni in materia di:
 - EDILIZIA PUBBLICA;
 - URBANISTICA;
 - LAVORI PUBBLICI;
 - CIMITERI, EDIFICI PUBBLICI, GESTIONE AMM.VA DEL PATRIMONIO;
 - VINCOLO PAESAGGISTICO;
 - MANUTENZIONI TERRITORIO E VIABILITA', DECORO URBANO;
 - SUPPORTO INIZIATIVE CULTURALI;
 - ATTIVITA' DI COMPETENZA IN TEMA DI EMERGENZE SOCIO SANITARIE;
 - AREA TECNICA AMBIENTE, SUAP, EDILIZIA alla quale è preposta una posizione organizzativa, alla quale sono attribuite le funzioni in materia di:
 - AMBIENTE;
 - S.U.A.P.;
 - COMMERCIO - ATTIVITA' PRODUTTIVE;
 - EDILIZIA PRIVATA;
 - VINCOLO SISMICO, IDROGEOLOGICO;
 - ATTIVITA' DI COMPETENZA IN TEMA DI EMERGENZE SOCIO SANITARIE;
- **SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE**, posto sotto la responsabilità e direzione di un dirigente, che comprende:
 - AREA SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIOCULTURALI, alla quale è preposta una posizione organizzativa, alla quale sono attribuite le funzioni in materia di:
 - STATO CIVILE;
 - ANAGRAFE;
 - SERVIZI ELETTORALI;
 - SERVIZI SOCIALI;
 - TURISMO;
 - BIBLIOTECA;
 - PUBBLICA ISTRUZIONE;
 - CONSULTE E PARTECIPAZIONE;
 - SPORT;
 - NOTIFICHE;
 - ATTIVITA' DI COMPETENZA IN TEMA DI EMERGENZE SOCIO SANITARIE;
 - AREA FINANZIARIA E AFFARI GENERALI, alla quale è preposta una posizione organizzativa, alla quale sono attribuite le funzioni in materia di:
 - RAGIONERIA;
 - TRIBUTI;

- PERSONALE;
- PARTECIPATE;
- VICESEGRETERIA;
- PROTOCOLLO, U.R.P., SEGRETERIA SINDACO;
- DIGITALIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATICI;
- DELIBERE, CONTRATTI;
- CULTURA;
- SUPPORTO ANTICORRUZIONE;
- INCARICHI LEGALI, CONTENZIOSO;
- ASSICURAZIONI COMUNALI;
- ATTIVITA' DI COMPETENZA IN TEMA DI EMERGENZE SOCIO SANITARIE;

- AREA POLIZIA MUNICIPALE, alla quale sono attribuite le funzioni in materia di:
 - POLIZIA MUNICIPALE;
 - PROTEZIONE CIVILE;
 - ATTIVITA' DI COMPETENZA IN TEMA DI EMERGENZE SOCIO SANITARIE;

- Al SEGRETARIO COMUNALE sono attribuite specifiche funzioni in materia di:
 - INCARICHI LEGALI, CONTENZIOSO, CONTRATTI;

SOTTOSEZIONE 3.2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro anche da remoto adottati dall'Amministrazione

Per quanto attiene allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile volto a non pregiudicare in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti si evidenzia che con delibera G.C. n.72 del 17.04.2025 è stato approvato il P.O.L.A. 2025/2027, con adeguamento alle nuove disposizioni normative e di contratto.

Per quanto attiene alla necessità di dotare il personale dipendente di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, si rileva che il Comune dispone di strumentazione digitale che consente l'adeguatezza alle esigenze esterne.

SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. N. 150/2009).

La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze.

Previa analisi delle esigenze, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Il Comune di Santo Stefano di Magra con delibera G.C. n. 41 del 20.02.2025 ad oggetto "PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027. SCHEMA DELLE NECESSITA' E DOTAZIONE ORGANICA DI PERSONALE DELL'ENTE" ha approvato la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 procedendo, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il prospetto dei calcoli di cui alla predetta delibera, da aggiornarsi ai dati del Rendiconto 2024 di prossima approvazione da parte del Consiglio Comunale, è il seguente:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
Titolo 1	€ 6.316.324,60	€ 6.868.638,00	€ 7.871.875,25	€ 7.018.945,95
Titolo 2	€ 581.351,80	€ 540.542,30	€ 432.464,31	€ 518.119,47
Titolo 3	€ 1.741.535,70	€ 2.064.281,90	€ 1.979.497,78	€ 1.928.438,46
Totale entrate correnti	€ 8.639.212,10	€ 9.473.462,20	€ 10.283.837,34	€ 9.465.503,88
FCDE iniziale			€ 1.105.000,00	
Entrate correnti nette				€ 8.360.503,88

Spesa del personale	
Spesa del personale 2023	€ 1.923.441,43

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	23,01%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 2.257.336,05
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2023	€ 333.894,62

La programmazione finanziaria triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 è esplicitata nella seguente tabella:

N.	PROFILO PROFILO SPECIFICO	SETTORE/AREA	EX CAT.	MODALITA' DI ACCESSO (in ordine di attuazione)	ATTUAZIONE	NOTE	STIMA SPESA ANNUA TEORICA
1	DIRIGENTE AMM.VO CONTABILE	SETTORE AMM.VO CONTABILE	Dir.	Selezione	2025-2026- 2027	T. Determin. ex art. 110, comma 1, TUEL, coperto fino a fine mandato	90.300,00
2	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO FUNZ. SPECIALIZ. IN SERV. AMM.VI GENERALI	TECNICA LAVORI PUBBLICI URBANISTICA	D	Concorso/gradua torie/mobilità	2025	T. indetermin.	34.100,00 (netto IRAP)
3	FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE FUNZIONARIO SPEC. IN SERV. AMM.VI ED EC. FINANZIARI	FINANZIARIA E AA.GG.	D	PROGRESSIONE VERTICALE	2025-2026	T. indetermin.	2.700,00 (netto IRAP)
4	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO FUNZ. SPECIALIZ. IN SERV. AMM.VI GENERALI	TECNICA AMBIENTE SUAP EDILIZIA	D	Selezione	2025-2026- 2027	T. Determin. ex art. 110, comma 1, TUEL	36.300,00
5	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO FUNZ. SPECIALIZ. IN SERV. AMM.VI GENERALI E STAFF	FINANZIARIA E AA.GG.	D	Nomina ex art. 90 TUEL	2025-2026- 2027	T. Determin. Ex art. 90 TUEL coperto fino a fine mandato	36.300,00
6	FUNZIONARIO TECNICO FUZION. SPECIALIZZATO IN MAT. TECNICHE	TECNICA LAVORI PUBBLICI URBANISTICA	D	Selezione	2025-2026- 2027	T. Determin. ex art. 110, comma 1, TUEL, coperto fino a fine mandato	36.300,00

7	OPERATORE ESPERTO COLLABORATORE TEC. MANUTENTIVO	TECNICA LAVORI PUBBLICI URBANISTICA	B	Mobilità/graduato rie/concorso	2026-2027	T. Indeterm.	28.600,00 (netto IRAP)
8	DIRIGENTE AMM.VO CONTABILE	SETTORE AMM.VO CONTABILE	Dir.	Stabilizzazione ex art. 28, c. 1 bis, della legge 10.8.2023, n. 112	2026	T. Indeterm.	84.800,00 (netto IRAP)

Sulla base dei dati di Rendiconto 2023, e in attesa dell'approvazione del Rendiconto 2024, risulta confermata la capacità assunzionale dell'ente, il quale – trovandosi ancora sotto il valore di soglia minimo rispetto ai valori soglia di cui al D.M. 17.03.2020 – può procedere con le assunzioni programmate.

Alla data di redazione del presente documento, il personale dipendente a tempo indeterminato risultava essere in totale pari a n. 49, per cui il percorso assunzionale delineato, compatibilmente con l'andamento delle entrate dell'ente, viene confermato anche a causa delle cessazioni che si prevedono nel triennio di riferimento.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione ed aggiornamento del personale garantisce l'effettiva attuazione del principio della migliore utilizzazione delle risorse umane e l'acquisizione delle necessarie professionalità all'interno della stessa amministrazione, anche alla luce delle leggi di recentissima produzione o attuazione (Codice degli appalti, Trasparenza e accessi, trattamento dei dati personali, trasformazione digitale del settore pubblico, tra le più rilevanti).

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Viene altresì assicurata la formazione in materia di anticorruzione ed etica.

Di seguito viene riportato il piano di formazione a carattere generale per l'anno 2025:

PROGRAMMA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SANTO STEFANO DI MAGRA PER L'ANNO 2025 TOTALE 40 ORE ANNUE PER DIPENDENTE AI SENSI DELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE" Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi, strumenti."

PROGRAMMA FORMAZIONE SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE E SETTORE TECNICO 1^ PARTE	
1) FORMAZIONE DI BASE PREVISTA PER ENTRAMBE LE AREE	La prima parte del presente programma prevede una base formativa uguale per tutte le aree, afferente all'etica e anticorruzione e la transizione digitale della P.A. per un totale di 20 ore che dovranno essere conseguite di norma entro il 31/07/2025 da tutti i dipendenti dei due settori
1.a) Anticorruzione-Etica	-SYLLABUS-La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa (8 ORE) -FORMAZIONE PA- I reati contra la Pubblica Amministrazione edizione 2025 (3 ORE) -Formazione in materia di antiriciclaggio (1 ora)
1.b) Transizione Digitale	-SYLLABUS- Qualità dei servizi digitali per il governo aperto (5 ORE) -SYLLABUS- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali - Livello base (30 minuti) -SYLLABUS- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale - Livello base (30 minuti) -SYLLABUS- Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Livello base (50 minuti) -SYLLABUS -Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA - Livello base (1 ora) FORMAZIONE DA CONSEGUIRE DI NORMA ENTRO IL 31/07/2025= TOT. ORE 20
PROGRAMMA FORMAZIONE SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE E SETTORE TECNICO 2^ PARTE	
2) FORMAZIONE SPECIFICA PER SETTORE	La seconda parte del programma prevede una formazione personalizzata, individuata dai Dirigenti in base alle aree tematiche cui appartengono i dipendenti e/o specifica per settore, di 20 ore che dovranno essere conseguite entro e non oltre il 31/12/2025 da tutti i dipendenti dei due settori per un totale complessivo di ulteriori 20 ore di formazione per dipendente per raggiungere le 40 ore di formazione annuale. Il Dirigente di ciascun Settore si avvarrà preferibilmente della piattaforma Syllabus; in alternativa potranno essere individuati altri corsi di formazione, anche su richiesta del personale, purché adeguatamente certificati. La partecipazione a tutta la formazione dovrà essere adeguatamente attestata.

	FORMAZIONE DA CONSEGUIRE ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2025= TOT. ORE 20
IL TOTALE ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVA DA CONSEGUIRE ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2025 È DI 40 ORE	

SEZIONE 4

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

* * *