



COMUNE DI VIU'
(Città Metropolitana di Torino)
Piazza V. Veneto n. 2 – 10070 VIU'
Tel. 0123/696101 – 696527 Fax. 0123/696264
segreteria@comune.viu.to.it – viu@cert.ruparpiemonte.it



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

Premessa

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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, procedono 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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.

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 triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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 2022-2024, 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 DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di VIU'

Indirizzo: Piazza V. Veneto n. 2

Codice fiscale/Partita IVA: 017266130013

Sindaco: Daniela MAJRANO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1102

Telefono: 0123 696101

Sito internet: www.comune.viu.to.it

E-mail: segreteria@comune.viu.to.it

PEC: viu@cert.ruparpiemonte.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 26/11/2024

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 17/12/2011.

Piano delle azioni positive 2019-2022, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 23/11/2019

Il Sistema di valutazione della Performance

Deliberazione G.C. N. 69 del 28/11/2023: Individuazione e graduazione delle aree delle Posizioni Organizzative anno 2023:

Il processo di valutazione avviene annualmente, viene effettuato al termine dell'esercizio amministrativo di riferimento e una volta ottenuta la documentazione necessaria per la valutazione degli obiettivi (relazione della performance, PEG consuntivo). La verifica del raggiungimento degli obiettivi e l'attestazione dei comportamenti organizzativi individuali è validata attraverso un'apposita relazione di valutazione, di cui agli allegati c), d), e) e f) del presente documento.

La valutazione del segretario è disposta dall'organo di direzione politico-amministrativa ovvero dal Sindaco. La valutazione dei responsabili di servizio è effettuata dall'OIV in merito al raggiungimento degli obiettivi e ai comportamenti individuali.

La valutazione del personale inquadrato nelle categorie è effettuata dal responsabile di servizio. Il segretario deve

condividere la valutazione con il responsabile di servizio di riferimento rispetto all'unità organizzativa di competenza del personale valutato.

Classificazione delle Posizioni Organizzative

- ❑ settore finanziario - peso 1722 – 100%
- ❑ settore tecnico - peso 1547,64 – 89,87%
- ❑ settore affari generali - peso 1288,25 – 74,81 %

Sono previste le seguenti fasce di attribuzione delle indennità di posizione organizzativa, provvedendo autonomamente alla definizione degli importi spettanti per ogni singola fascia:

1° fascia: Punteggio Superiore a 1.500 punti

2° fascia: Punteggio Compreso tra 1.000 e 1.499 punti

I criteri di attribuzione della retribuzione di risultato, fissata nel 15% della retribuzione di posizione sono:

- se il titolare di p.o. raggiunge una valutazione compresa nella fascia A, percepisce l'intero ammontare, pari al massimo della retribuzione di risultato spettante, ovvero al 15% della retribuzione di posizione percepita nell'anno;
- se il titolare di p.o. raggiunge una valutazione ricadente nella fascia B o nella fascia C, percepirà l'indennità di risultato pari alla percentuale di valutazione calcolata sull'ammontare massimo percepibile, ovvero sul 15% della retribuzione di posizione percepita nell'anno;
- se il titolare di p.o. raggiunge una valutazione ricadente nella fascia D, non percepirà alcuna l'indennità di risultato.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2025

SERVIZIO FINANZIARIO – recupero evasione fiscale; inserimento e controllo dichiarazioni ai fini IMU; gestione biblioteca; adeguamento alla contabilità economica-patrimoniale; gestione contributi PNRR; collaborazione amministrativa per attività culturali e turistiche; SERVIZIO TECNICO – gestione settore edilizia privata, appalto gestione e manutenzione dei cimiteri; appalto neve, cura aree verdi e viabilità in generale; taglio piante lungo le strade comunali; gestione e controllo raccolta rifiuti urbani sul territorio; realizzazione opere pubbliche, azioni legate ai PNRR; coordinamento attività turisticoculturali; SERVIZIO AFFARI GENERALI – regolare tenuta schedario elettorale, revisioni ed elezioni comunali/regionali/europee; gestione medicina del lavoro, collaborazione con il messo notificatore; collaborazione con gli altri uffici; gestione videosorveglianza; gestione e disbrigo pratiche commercio e collaborazione con il SUAP;

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Considerato che:</p> <ul style="list-style-type: none">· il piano anticorruzione, pur entrando nel PIAO andrà aggiornato ogni tre anni;· andranno schedulati i processi relativi solo a determinate materie a rischio corruzione (autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico).· secondo uno studio di ANCI (pag. 35 del Quaderno n. 36 del Luglio 2022), il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse come emerge dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nella persona del Segretario comunale, si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2025-2027 approvato con deliberazione di Giunta n. 22 del 16.04.2024. In particolare:

A- Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Segretario Comunale, ai sensi dell'articolo 1, comma 7°, della L. 190/2012 e dell'articolo 43, comma 1°, del D. Lgs n. 33/2013, è il Responsabile della prevenzione della corruzione, e della Trasparenza di questo Comune.

B - Obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

Ciascun Responsabile di Settore, di procedimento amministrativo e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la "gestione" di un procedimento amministrativo, deve assicurare la piena accessibilità, in favore degli interessati, in merito ai provvedimenti – procedimenti amministrativi propri, sullo stato delle procedure, relativi tempi e ufficio competente in ogni singola fase.

C- Rotazione degli incarichi

Ai sensi del comma 5 lett. b) nonché del comma 10 lett. b), articolo 1 della legge n. 190/2012, il personale impiegato nei settori a rischio deve, ove possibile, essere sottoposto a rotazione periodica.

La dotazione organica del Comune di Viù è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'Ente, specialmente per quanto riguarda i responsabili, salvo la realizzazione di gestioni associate tra più enti o unioni di comuni. Sussiste, comunque, l'obbligo di rotazione per il personale dipendente che sia incorso in sanzioni disciplinari per violazioni al Codice di comportamento, relative ad illeciti rientranti nell'alveo degli illeciti di corruzione.

D - Codice di comportamento e piano triennale della trasparenza e integrità

A tutto il personale del Comune, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall'art.1, comma 44, della L. n. 190/2012, come contenuto nel D.P.R. n. 62/2013).

Il Piano Triennale della Trasparenza e integrità (P.T.T.I.), è parte integrante e complementare del Piano della Prevenzione della Corruzione.

E – Sanzioni

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'articolo 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della legge n. 190/2012.

F – Relazione annuale

Entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile della prevenzione pubblica nel sito web

dell'Amministrazione una relazione, recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione.

Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio
Area: acquisizione e progressione del personale

Processi Sensibili	Livello di rischio	Alto	Medio	Basso
Concorso per l'assunzione di personale	M		X	
Concorso per la progressione di carriera del personale	B			X
Selezione per l'affidamento di un incarico professionale (art. 7 D.lgs. 165/2001)	M		X	

Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

Processi Sensibili	Livello di rischio	Alto	Medio	Basso
Affidamento mediante procedura aperta o ristretta di lavori servizi e forniture	A	X		
Affidamento diretto in economia per l'esecuzione di lavori, servizi e forniture (art. 125 co. 8 e 11 D.lgs. 163/2006)	A	X		

Area: Autorizzazioni e concessioni

Processi Sensibili	Livello di rischio	Alto	Medio	Basso
Autorizzazioni e Concessioni - Permessi a costruire	A	X		
Autorizzazioni e Concessioni – Permessi a costruire in aree soggette ad autorizzazione paesaggistica	A	X		

Area: Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

Processi Sensibili	Livello di rischio	Alto	Medio	Basso
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	M		X	

Ulteriori misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi
 Il Comune è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto

degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità. Per la pubblicazione dei dati e dei documenti si utilizzeranno formati aperti, come richiesto dalla normativa vigente. Non devono essere pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, compreso i dati previsti dall'art. 26 comma 4 del D.lgs. 33/2013 (dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico– sociale);
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione che possano rilevare taluna delle informazioni di cui all'art. 4, comma 1 lett. d) del D.lgs. 101/2018 (dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazione a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale)

Dati ulteriori

Nella sotto-sezione “Altri contenuti – Dati ulteriori” della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale possono essere pubblicati eventuali ulteriori contenuti non ricompresi nelle materie previste dal d.lgs. 33/2013 e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate, fermi restando i limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge e procedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti.

2.4 II PNRR e i Contratti Pubblici	Tenuto conto del quadro normativo descritto l'ANAC ha fornito le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023: 1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR; 2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229); 3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, 4. con l'eccezione degli istituti non regolati dal D.L. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023; 5. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3. 2.4.2 Profili di prevenzione e nuovo Codice Tenuto conto del quadro normativo di riferimento come sinteticamente sopra delineato, i contenuti di cui alla presente Parte ripropongono, sostituendole integralmente, le
---	---

indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del D.Lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

Nella fase di affidamento

-possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;

-è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;

-è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;

-può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";

-per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;

-è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto;

- si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. In fase di esecuzione si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;

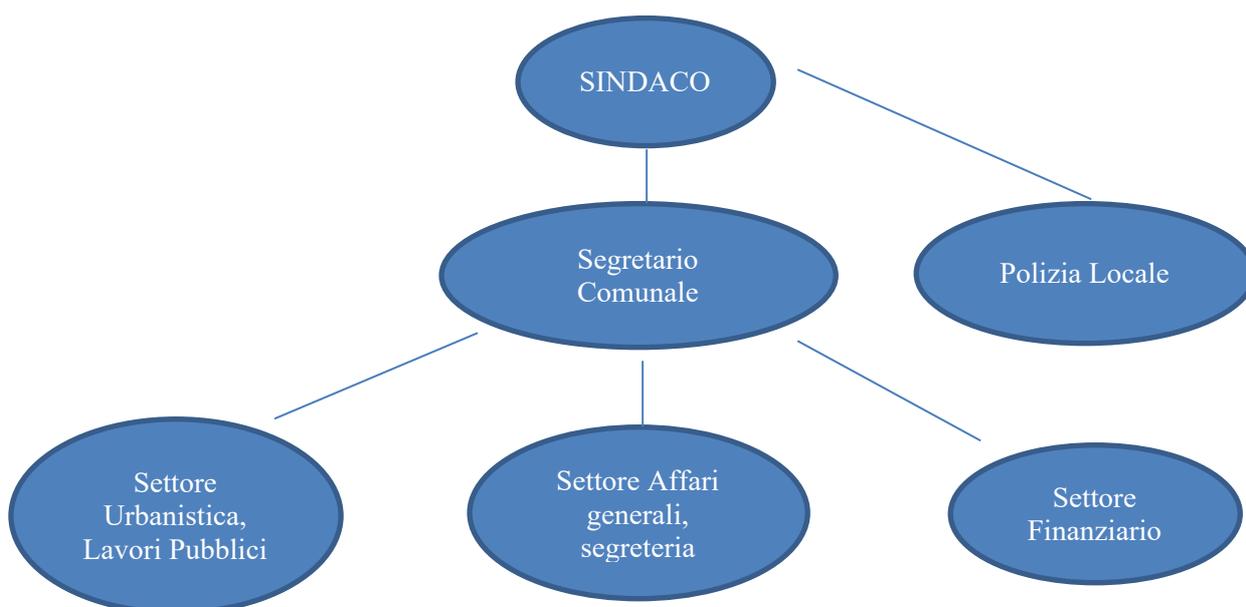
-è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura organizzativa, di cui al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera Giunta Comunale n. 88 del 15/11/2011

ORGANIGRAMMA



Modello di rappresentazioni profili di ruolo:

Unità Organizzativa – Profilo di ruolo	Settore Urbanistica, Lavori pubblici	Settore Affari generali, segreteria	Settore Finanziario
N. Posizione organizzativa	1	1	1
N. Istruttori amministrativi/tecnici	---	1 demografici	---
N. Operatori esperti	3	---	---
Art. 1, c. 557, L.311/2004	----	---	---

<p>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regimel’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di VIU’, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p> <p>Il Comune di Viù non ha adottato MISURE ORGANIZZATIVE DEL LAVORO AGILE SPERIMENTALE</p>
--	---

3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 19/12/2023

Secondo il quale:

Annualità 2025 NON SONO PREVISTE MISURE
Annualità 2026 NON SONO PREVISTE MISURE
Annualità 2027 NON SONO PREVISTE MISURE

Categoria	Nr.		Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	2	Di cui	2	-
Area Istruttori (ex categoria C)	2	Di cui	2	-
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	3	Di cui	3	-
TOTALE	7		7	-

CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020			
Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni inserite in nota			
INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE			
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)		331.777,59	
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)		1.805.326,01 €	
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)		1.674.840,81 €	
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)		1.463.259,82 €	
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO		1.647.808,88 €	
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio)		70.318,80 €	
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE		1.577.490,08 €	
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI		21,03%	
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO		28,60%	
LIMITE SPESA PER RISPETTO VALORE SOGLIA TABELLA 1 DM		451.162,16 €	SOMMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI 2025 119.384,57 €

Distribuzione del personale all'interno delle Aree:

SETTORE AFFARI GENERALI, SEGRETERIA

Servizio Segreteria, Protocollo, Anagrafe, Stato civile, Elettorale,

- n. 1 Istruttore amm.vo servizi demografici – full time 36 h
- n. 1 Istruttore amm.vo Affari generali in posizione D – Titolare di posizione organizzativa – full time

36 h

SETTORE FINANZIARIO

Ragioneria, Tributi:

- n. 1 dipendente Istruttore Direttivo (Funzionario) in posizione D – Titolare posizione organizzativa – full time 36 h

SETTORE URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI

Pianificazione e attuazione urbanistica, gestione attività edilizia privata, Lavori ed opere pubbliche, Manutenzione Patrimonio ed Immobili Comunali, valorizzazione del patrimonio comunale ed ambientale:

- n. 1 Istruttore tecnico – Titolare di posizione organizzativa – full time 36 h
- n. 2 autisti scuolabus a tempo pieno 36 h
- n. 1 operaio specializzato a tempo pieno 36 h

Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse:

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

Nessuna modifica.

b) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento.

Nessuna modifica.

Strategia di copertura del fabbisogno:

Al fine di garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle Imprese ed il regolare e corretto funzionamento degli uffici, l’Amministrazione, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei propri fabbisogni attraverso il ricorso a concorso.

Formazione del personale:

- **Piano Formativo Personale:** per favorire lo sviluppo di competenze specialistiche si indirizzano i dipendenti ai percorsi formativi specifici, attraverso l’iscrizione a piattaforme specifiche, come SYLLABUS, ANUSCA, IFEL.
- **Piano Formativo Sicurezza:** Il d. lgs. 81/2008 prevede che il datore di lavoro assicuri ai dipendenti un’adeguata e idonea formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Comune, per il tramite del RSPP provvede ad organizzare idonei momenti formativi. Gli incontri formativi sono fruibili sia nella modalità della formazione a distanza (FAD) sia in presenza.

Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, sulla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici sulla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici:

A partire dal **2025**, ogni dipendente pubblico dovrà partecipare a **corsi di formazione** per un totale di **40 ore all’anno**. Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

Le amministrazioni sono chiamate a monitorare l’efficacia degli interventi formativi e a verificare che questi contribuiscano realmente a migliorare la qualità del servizio pubblico.

Gli obiettivi principali della nuova direttiva sono:

- garantire che la formazione sia allineata con gli **obiettivi strategici delle amministrazioni**;
- valutare l’**efficacia della formazione** e il suo impatto nel creare valore pubblico.

MODALITA’DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar

3. Formazione in streaming Numerose iniziative formative mediante webinar sono rese disponibili anche gratuitamente sul web (Fondazione IFEL, ANCI, ASMEL, PA DIGITALE, Lega dei Comuni, La Posta del Sindaco, piattaforma syllabus) o risultano erogate agli iscritti ad associazioni, riviste, banche dati ecc. L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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 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”;
- 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.