



COMUNE DI BORGOMARO

Provincia di Imperia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. 2025 - 2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 19/03/2025

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.

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 del **Comune di Borgomaro (di seguito "il Comune")**, 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 Borgomaro

Indirizzo: Via L. Ameglio n. 34 - 18025 BORGOMARO IM

Codice fiscale/Partita IVA: 00254630080

Sindaco: Massimiliano Mela

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5 (di cui n. 1 tempo determinato)=

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 815=

Telefono: 0183/54571

Sito internet: <https://www.comune.borgomaro.im.it/>

E-mail: info@comune.borgomaro.im.it

PEC: protocollo@pec.comune.borgomaro.im.it

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle **linee programmatiche di mandato**, le quali a loro volta vengono sviluppate nell'ambito della sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP) attraverso la definizione di obiettivi strategici.

Tale processo è supportato da **un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente**, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'Amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato sono definiti per ogni missione di bilancio tenuto conto della disponibilità di risorse e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e delle disposizioni del patto di stabilità interno.

Per tutte queste ragioni il concetto di valore pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (ad esempio la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte).

La **"Sezione Valore Pubblico"**, ha proprio lo scopo di **rendere possibile una lettura per missioni e programmi dell'azione di Governo del Comune** volta a determinare quegli impatti utili ad ottenere, nei diversi campi di azione, i miglioramenti auspicati in sede di programmazione dell'azione politica dell'Amministrazione cittadina.

L'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 disciplina il PEG quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

I contenuti del PEG sono il risultato di un processo partecipato ed iterativo che coinvolge la Giunta ed i Responsabili dell'Ente. Infatti il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Attraverso questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi risulta essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione.

Ai sensi dell'art. 2, c. 1, D.P.R. 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, 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.

Il Comune ha approvato con Deliberazione di Giunta n. 111 del 30/12/2024 il PEG per il triennio 2025/2027 limitatamente alla ripartizione delle risorse di entrata e di spesa in capitoli, al fine di garantire il raccordo con il piano dei conti finanziario.

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono allegati ed approvati contestualmente al presente PIAO.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono se massimizzati nella sua realizzazione di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza.

In ultimo, l'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023, stabilisce che "le amministrazioni nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, (...) ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (...), specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni".

A ciascun Responsabile di Servizio/incaricato di Elevata Qualificazione, viene pertanto assegnato in aggiunta anche per l'anno 2025 un ulteriore obiettivo di performance individuale, avente un peso pari al 33% dell'intera performance dello stesso.

In particolare, gli obiettivi assegnati sono in linea con i seguenti strumenti di programmazione:

1) Le **Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL).

Le Linee Programmatiche di mandato presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo individuano le priorità strategiche e rappresentano il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente. Esse coincidono con il programma elettorale della lista che ha espresso l'attuale maggioranza politica nelle ultime elezioni comunali e sono state approvate con Deliberazione di Consiglio n. 32 del 18/10/2021.

Tali obiettivi sono tesi alla **valorizzazione del territorio** e contribuiscono ad aumentare il valore dell'intero contesto dell'Ente sia sotto il profilo della **difesa del territorio** e del **miglioramento delle attività strutturali**.

2) il **Documento Unico di Programmazione semplificato** (DUPs) (previsto dall'articolo 170 del TUEL) che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.

Gli strumenti di programmazione e gli obiettivi generali e specifici del Comune sono tesi al miglioramento e all'incremento del benessere sociale della popolazione, in un'ottica di coerenza nell'impiego delle risorse e degli investimenti indicati nel DUPs cui si rinvia per il dettaglio.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono se massimizzati nella loro realizzazione di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'Ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza.

Sottosezione di programmazione: Performance

Il **Regolamento sul funzionamento degli Uffici e servizi comunali** istituisce il Piano delle Performance articolando la definizione delle caratteristiche che devono avere gli obiettivi (strategici ed operativi) e l'articolazione generale del Piano delle Performance.

Il sistema di misurazione ed il sistema premiale della performance individuale sono stati approvati con **Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 03/01/2024**.

Coerentemente al D. Lgs. 150/2019 deve sottolinearsi che l'Amministrazione Comunale ha posto particolare attenzione al sistema di misurazione e valutazione della performance dei propri dipendenti e del Segretario Comunale.

Costituisce parte integrante e sostanziale del presente PIAO il Piano delle Performance per l'anno 2025. Qui di seguito gli obiettivi assegnati:

OBIETTIVO STRATEGICO: Digitalizzazione P.A.

OBIETTIVO OPERATIVO: Fondi PNRR - PA Digitale

PESO: 33%

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso/indicatore
--------	-------------	--------------	-----------------------------

Attività istruttoria, amministrativa/gestionale e contabile ai fini dell'utilizzo, rendicontazione ed incasso dei fondi PNRR	Ufficio Finanziario - Resp. Transizione digitale	31.12.2025	Utilizzo, rendicontazione ed incasso dei fondi PNRR PA Digitale
--	--	------------	---

OBIETTIVO STRATEGICO: Sviluppo investimenti

OBIETTIVO OPERATIVO: Programmazione Opere Pubbliche

PESO: 33%

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso /indicatore
Adozione degli atti necessari a dare attuazione alla prima annualità del piano triennale dei lavori pubblici	Area Tecnica	31.12.2025	Rispetto del cronoprogramma e delle procedure volte a dare attuazione alla prima annualità del piano triennale dei lavori pubblici, servizi e forniture ove finanziati

OBIETTIVO STRATEGICO: P.A. "Casa di vetro"

OBIETTIVO OPERATIVO: Amministrazione Trasparente

PESO: 33% (per ciascun Ufficio)

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso/indicatore
Pubblicazione e implementazione dati in "Amministrazione trasparente"	Tutti gli uffici	31.12.2025	Aggiornamento/implementazione dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

OBIETTIVO STRATEGICO: Tempestività dei pagamenti

OBIETTIVO OPERATIVO: Tempestività dei pagamenti

PESO: 33% (per ciascun Ufficio)

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso/indicatore
Liquidazione e pagamento fatture	Tutti gli uffici	31.12.2025	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come rilevato da PCC

Tali obiettivi sono tesi alla **valorizzazione del territorio** e **dell'azione amministrativa** contribuiscono ad aumentare il valore dell'intero contesto dell'Ente sia sotto il profilo della **difesa del territorio** e del **miglioramento delle attività strutturali**.

Corre poi l'obbligo di evidenziare che, seppur non obbligatoria la compilazione di questa sottosezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune ha ritenuto utile la sua predisposizione per la massima trasparenza e per favorire le valutazioni e la distribuzione della retribuzione di risultato ai propri dipendenti di procedere ugualmente alla sua predisposizione conformemente ai suggerimenti contenuti in numerose deliberazioni di varie Sezioni di Controllo Regionali della Corte dei Conti.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

L'ultimo Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato approvato con **deliberazione di Giunta Comunale n° 38 del 22/04/2022**. Inoltre, ne è stata rinnovata la validità negli anni 2023 e 2024.

Pertanto, la presente sezione si pone quale aggiornamento del Predetto piano per le annualità 2025-2027, non potendosi più confermare, *sic et simpliciter*, il precedente piano – e ciò pure in assenza del verificarsi di fenomeni corruttivi interni all'ente, come nel caso di specie.

Nondimeno, detta assenza deve essere sottolineata e valorizzata, emergendo prova, a seguito di essa, della buona tenuta del precedente Piano Triennale Anticorruzione del Comune, nonché del monitoraggio che è stato effettuato sullo stesso nel corso di validità del triennio. In altre parole, come emerge anche dall'ultima relazione sul monitoraggio delle misure di che trattasi a cura del RPCT, la mappatura dei processi tutt'ora in essere è risultata completa e idonea a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi; pertanto, si ritiene opportuno non apportare ad essa alcuna modifica.

Ugualmente si è ritenuto di aggiornare il complesso di misure preposte al contrasto della corruzione e trasparenza nel Comune e segnatamente si è proceduto a concentrare le attenzioni sugli aspetti in appresso indicati:

- **Implementazione di un regolamento interno relativo allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti/dipendenti del comune**

Il documento, che costituisce allegato al presente PIAO, si pone i seguenti **obiettivi**

- Disciplinare le procedure per l'autorizzazione allo svolgimento di attività e incarichi esterni (retribuiti e non retribuiti) e incarichi interni da parte dei dirigenti/dipendenti del Comune.
- Stabilire i criteri per la valutazione della compatibilità di tali incarichi con le attività e le mansioni svolte per il Comune.
- Indicare le attività e gli incarichi che in ogni caso non sono consentiti
- Tenere conto delle ricadute positive che lo svolgimento di incarichi esterni può avere sull'accrescimento professionale del personale e sull'ambito lavorativo.
- Dare attuazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 3-bis, del decreto legislativo 165/2001 (introdotto dalla legge anticorruzione n. 190/2012) e dall'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali n. 79 del 24 luglio 2013.

Contenuti principali del regolamento:

- Definisce l'ambito di applicazione a tutti i dirigenti e dipendenti comunali a tempo indeterminato e determinato.
- Individua le incompatibilità assolute, richiamando gli artt. 60-65 del d.P.R. n. 3/1957 e l'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

- Disciplina le attività successive alla cessazione dal servizio per prevenire fenomeni corruttivi.
- Specifica le attività incompatibili per conflitto di interessi, fornendo un elenco dettagliato di situazioni.
- Elenca le attività liberamente esercitabili che non necessitano di autorizzazione ma richiedono una comunicazione preventiva.
- Indica le attività soggette ad autorizzazione, stabilendo limiti orari e modalità di svolgimento.
- Definisce i criteri per la valutazione delle richieste di autorizzazione.
- Descrive il procedimento per la richiesta e il rilascio dell'autorizzazioni.
- Regola le comunicazioni relative all'anagrafe delle prestazioni e gli obblighi dei soggetti che conferiscono incarichi.
- Prevede le sanzioni in caso di assunzione di incarichi non autorizzati.
- Stabilisce il divieto di conferire incarichi libero-professionali retribuiti ai propri dipendenti.
- Dettaglia le disposizioni specifiche per il personale con rapporto di impiego a tempo parziale fino al 50%, indicando le attività consentite e non consentite.
- Contiene disposizioni finali riguardanti la sospensione o revoca delle autorizzazioni, la pubblicità del regolamento, l'abrogazione di norme precedenti e l'entrata in vigore.
- Fornisce modelli per la comunicazione di attività liberamente esercitabili e per la richiesta di autorizzazione a svolgere incarichi esterni.

Più in dettaglio, aspetto centrale nel contrasto alla corruzione è la gestione dei conflitti di interessi. L'articolo 5 del citato regolamento è interamente dedicato alle attività incompatibili per conflitto di interessi. Vengono elencate diverse casistiche in cui sussiste un conflitto di interessi, anche solo potenziale, come l'assunzione di ruoli in società che interagiscono con l'amministrazione, lo svolgimento di attività libero professionale per ottenere provvedimenti amministrativi, rapporti economici con fornitori del Comune e incarichi di progettazione nell'ambito territoriale di competenza. Inoltre, si specifica che non possono essere autorizzati incarichi di collaborazione con soggetti privati che abbiano avuto un interesse economico significativo nelle decisioni dell'ufficio del dipendente nel biennio precedente.

Il regolamento prevede un sistema di autorizzazione per lo svolgimento di incarichi esterni, subordinato alla verifica dell'insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi. I criteri per l'autorizzazione, definiti nell'articolo 8, includono la verifica dell'assenza di conflitto di interessi (art. 7 l. 190/2012), evidenziando ulteriormente l'attenzione alla prevenzione della corruzione.

La trasparenza è un altro elemento chiave. L'articolo 10 disciplina le comunicazioni all'Anagrafe delle prestazioni e prevede che i soggetti pubblici o privati che conferiscono incarichi ai dipendenti comunali comunichino l'ammontare dei compensi erogati. Inoltre, le Amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi devono comunicare telematicamente al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti, con l'indicazione dell'oggetto e del compenso. Il Comune è tenuto alla pubblicazione di tali informazioni sul proprio sito web prima dell'inizio dell'incarico, garantendo la conoscibilità delle attività esterne svolte dai propri dipendenti.

Infine, l'articolo 11 prevede sanzioni in caso di assunzione di incarichi retribuiti senza la necessaria autorizzazione, con l'obbligo di versare il compenso indebitamente percepito nel bilancio comunale. Questa disposizione ha un effetto deterrente nei confronti di comportamenti non trasparenti e potenzialmente corruttivi.

In sintesi, il regolamento del Comune mira a contrastare la corruzione attraverso la prevenzione dei conflitti di interessi, la regolamentazione e l'autorizzazione degli incarichi esterni, la promozione della trasparenza tramite la comunicazione e la pubblicazione degli incarichi, e l'introduzione di sanzioni per le violazioni. Il riferimento esplicito alla legge anticorruzione e l'attenzione alla conservazione dell'imparzialità dei funzionari pubblici dimostrano una chiara volontà di adottare misure in linea con la normativa nazionale per prevenire fenomeni corruttivi.

- **Definizione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza per il triennio 2025-2027, di seguito riportati:**

- **Obiettivo Strategico anticorruzione:** rafforzare le core competences del personale al fine di assicurare una maggiore qualità nella trasparenza dei dati e nell'attuazione delle linee guida sull'accesso generalizzato, non sottacendo la tutela dei dati personali all'indomani del GDPR e d.lgs. 101/2018, attraverso processi di formazione mirati a tutto il personale.

Obiettivo operativo: il presente obiettivo consiste nella implementazione dei percorsi di formazione di tutto il personale nel triennio 2025/2027, con particolare riguardo alla disciplina dell'accesso civico generalizzato, della tutela della privacy e delle misure anticorruzione.

- **Obiettivo strategico in materia di trasparenza:** rafforzare l'azione di vigilanza in materia di trasparenza, attraverso verifiche a campione, oltre a quelle già previste nell'ambito dei controlli interni.

Obiettivo operativo: il presente obiettivo consiste nell'ottimizzare l'efficacia dell'attività ispettiva al fine di fornire massimo ausilio alla successiva attività valutazione del personale dirigenziale, attraverso la fissazione di una o più verifiche mirate sulle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Come anticipato, fermo l'aggiornamento sopra esposto, si confermano i contenuti del precedente PTCT che si intendono qui integralmente richiamati.

Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa

Con **Deliberazione G.C. n. 45 del 05/04/2023** la Giunta Comunale ha determinato l'Organizzazione dell'Ente come da organigramma che segue.

ORGANI POLITICO ISTITUZIONALI

- SINDACO
- GIUNTA COMUNALE
- CONSIGLIO COMUNALE
- SEGRETARIO COMUNALE

MACROSTRUTTURA

AREA	SERVIZI	UFFICI
AMMINISTRATIVA	AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI; PARI OPPORTUNITA', PERSONALE, ASSISTENZA; COMMERCIO; TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE PUBBLICA; SEGRETERIA, SINDACO ED AMMINISTRATORI; ALBO PRETORIO, PROTOCOLLO, U.R.P.; CORRISPONDENZA; ANAGRAFE STATO CIVILE, LEVA ELETTORALE, STATISTICA E ARCHIVIO, SERVIZIO NOTIFICHE, TRASPORTI SCOLASTICI	DELIBERE, CONTRATTI, ASSISTENZA, PERSONALE, COMMERCIO, ISTRUZIONE PUBBLICA, SPORT E TURISMO, TEMPO LIBERO, SEGRETERIA, PROTOCOLLO, ALBO PRETORIO, RELAZIONI CON IL PUBBLICO, ANAGRAFE, ELETTORALE, STATO CIVILE, LEVA, STATISTICA, SCUOLABUS , SOCIALE, NOTIFICHE.
FINANZIARIA	PATRIMONIO, BILANCIO, CONTABILITA', INVENTARI;	CONTABILITA' , TRIBUTI, RUOLI; ADEMPIMENTI FISCALI E PREVIDENZIALI; RAPPORTI COL TESORIERE;
EDILIZIA PRIVATA	POLIZIA AMMINISTRATIVA, USI CIVICI, AGRICOLTURA PUBBLICA SICUREZZA; PROTEZIONE CIVILE; SMALTIMENTO RIFIUTI; SERVIZIO NECROSCOPICO CIMITERIALE; URBANISTICA, IGIENE, EDILIZIA PRIVATA; BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI.	POLIZIA AMMINISTRATIVA, EDIFICI, LAVORI IN ECONOMIA, URBANISTICA; EDILIZIA PRIVATA.
LAVORI PUBBLICI	LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, ESPROPRI, SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, ECOLOGIA, VIABILITA' ED ILLUMINAZIONE PUBBLICA;	GESTIONE ACQUEDOTTI, FOGNATURE, CIMITERI, LAVORI PUBBLICI,

Unitamente al PTFP 2025/2027 che verrà trattato in seguito, il Comune ha approvato la nuova dotazione organica per le singole Aree.

Categoria	Numero	A tempo indeterminato	Altre tipologie
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	
ISTRUTTORI	1	1	
OPERATORI ESPERTI	2	2	
OPERATORI			
TOTALE	4	4	

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Non adottato in quanto trattasi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PIANO ASSUNZIONALE ANNI 2025, 2026 e 2027

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il PTFP 2025/2027 risulta approvato con la **deliberazione di Giunta n. 33 del 30/12/2024 (Nota di aggiornamento al DUP)**.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

Nel PTFP vigente alla data di approvazione del presente documento è previsto quanto segue:

Non sono previste assunzioni per l'anno 2025.

PIANO ASSUNZIONALE ANNI 2026 e 2027

Nel PTFP vigente alla data di approvazione del presente documento è previsto quanto segue:

Non sono previste assunzioni per gli anni 2026 e 2027.

Nella già citata **deliberazione n. 33 del 30/12/2024**, con la quale è stato approvato il **PTFP 2025/2027 – attualmente vigente** è stato analizzato il prospetto di calcolo, elaborato dall'ufficio Ragioneria, del valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e viene preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità.

Non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2025.

Sezione 4. Monitoraggio

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per i Comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 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 (PNA), relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Qui, in particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l'applicazione del PTPCT è svolto a cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i responsabili di posizione organizzativa (T.P.O.) collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L'esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT, e formerà oggetto della relazione annuale del RPCT per l'anno 2025, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. È di palmare evidenza come tale monitoraggio sia propedeutico al successivo aggiornamento dei processi da attenzionare ai fini del presente Piano semplificato;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

La sfida da affrontare per il triennio 2025/2027 per il Comune sarà quella di proporre altresì una metodologia di lavoro che garantisca la semplificazione ed il coordinamento dei tempi e delle modalità del monitoraggio.

Il primo passo è riuscire, pur nella semplificazione data dalla dimensione dell'Ente, a:

- raccordare le scadenze e fare coincidere quelle facoltative con le obbligatorie;
- informatizzare le modalità di monitoraggio.