



COMUNE DI CAMPANA (Provincia di Cosenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

originale

N. 36 del Registro

Data 30/04/2025

OGGETTO:

OGGETTO: Integrazione Adozione Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027.

L' ANNO **DUEMILAVENTICINQUE**, IL GIORNO **30** DEL MESE DI **APRILE** ALLE ORE **10.25**, IN SEGUITO A CONVOCAZIONE DISPOSTA DAL SINDACO, IN MODALITA' DA REMOTO CON COLLEGAMENTO IN VIDEOCONFERENZA, AI SENSI DELL'ART. 5 DEL VIGENTE REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELLA GIUNTA COMUNALE, APPROVATO CON DELIBERA DI G. C. N. 24 DEL 28 MARZO 2022, SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE NELLE PERSONE DEI SIGNORI:

Presente

Assente

CHIARELLO	Agostino	- Sindaco	X
CALLIERI	Luca Antonello	- Vicesindaco	X
Costantino	Milena	- Assessore	X

Totali presenti n. 3

Totali assenti n. 0

PRESIEDE IL SINDACO, ING. AGOSTINO CHIARELLO.

PARTECIPA IL SEGRETARIO DELL'ENTE DOTT. NICOLA MIDDONNO, CON LE FUNZIONI PREVISTE DALL'ART. 97, COMMA 4, LETT. A), DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267, IL QUALE PROVVEDE ALLA REDAZIONE DEL PRESENTE VERBALE.

CONSTATATO IL NUMERO LEGALE DEGLI INTERVENUTI, IL SINDACO DICHIARA APERTA LA SEDUTA ED INVITA A PROCEDERE ALLA DISCUSSIONE SULL'ARGOMENTO IN OGGETTO, DANDO ATTO CHE SULLA PROPOSTA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE:

- ☒ il Responsabile del Servizio interessato,
- ☒ il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario,

Hanno espresso il parere prescritto dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 21.03.2025, avente ad oggetto "Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2025-2027 e Nota di aggiornamento - Art. 170, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 21.03.2025, avente ad oggetto "Bilancio di previsione 2025-2027 e relativi allegati. - Approvazione";
- la deliberazione di Giunta Comunale n° 25 del 21.03.2025 avente ad oggetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O. 2025-2027. Approvazione.

Premesso che:

- a) l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale con aggiornamento annuale;
- b) lo scopo del PIAO è quello di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*;
- c) in data 30 giugno 2022, è stato pubblicato sulla G.U. il d.P.R. n. 81, recante *"Regolamento di individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, c. 5 del D.L. n. 80/2021 convertito con l. 113/2021"*;
- d) sempre in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato sul sito web della Funzione pubblica il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato delle attività e organizzazione di cui all'art. 6, c. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con l. 113/2021;
- e) il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (tramite i piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):
 - "a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;*
 - c) il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili;*
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;*
 - h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198"*;
- f) il PIAO, e i relativi aggiornamenti, adottati entro il 31 gennaio di ogni anno, sono pubblicati nel proprio sito internet istituzionale e inviati al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

DATO ATTO che il PIAO comprende/assorbe:

- a) **P.D.O. (performance (piano degli obiettivi/delle performance))**, poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- b) **POLA (piano lavoro agile) e il piano della formazione**, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

- c) **PTFP (piano triennale del fabbisogno del personale)**, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (comprese le progressioni);
- d) **PTPCT (piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza)**, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;
- e) **Piano delle azioni positive**, uniformando le azioni, anche di genere;
- f) **Piano delle azioni concrete**, la razionalizzazione della spesa e dell'organizzazione.

Visto che le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, tra le quali rientra anche il Comune di Campana, procedono esclusivamente alle attività di cui all'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, e sono tenute alla predisposizione del Piano limitatamente agli adempimenti contenuti nell'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3 e nell'art. 4, comma 1, lettere a), b), c), n. 2 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132;

Dato atto che il PIAO deve essere adottato annualmente entro il 31 gennaio o, comunque, entro i 30 giorni successivi all'approvazione dei bilanci di previsione, qualora il termine ordinario di approvazione dei bilanci sia differito per norme di legge;

Considerato che l'organo competente all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è la Giunta Comunale;

Visto che il PIAO, redatto in forma semplificata per i Comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50, si compone delle seguenti Sezioni:

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;

SEZIONE 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione;

Sottosezione 2.2 - Programmazione e performance;

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza;

SEZIONE 3 - Organizzazione e Capitale Umano;

Sottosezione 3.1 - Programmazione struttura operativa;

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile;

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale;

SEZIONE 4 - Monitoraggio;

Ritenuto di procedere all'approvazione del PIAO, 2025-2027 alla luce del quadro normativo vigente, anche in relazione al fatto di non incorrere in violazioni, sanzioni e/o ritardi che apparirebbero, peraltro, non coerenti con la disciplina vigente, con i principi di organizzazione pubblica, con la natura semplificatoria e di razionalizzazione, ossia i cardini della *ratio legis* che attiene direttamente al PIAO, secondo le sezioni indicate nel decreto ministeriale, con le relative Linee guida e rappresentazione grafica, con una tecnica redazionale *per relationem* coerente con gli atti già adottati;

Ritenuto in questo quadro ordinamentale di adottare il PIAO in allegato al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, dando tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato inoltre che sulla base dell'attuale 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 Campana ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, 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;

Visti i pareri favorevoli, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni, allegati parte integrante e sostanziale del presente atto:

- di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, espresso dal Responsabile del settore Economico-Finanziario;
- di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del settore Economico-Finanziario;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (D. Lgs. n. 150/2009 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. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013) 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Preso inoltre atto che il D.M. 24 giugno 2022 dispone all’art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale;

Dato atto che occorre modificare la programmazione dei fabbisogni del personale originariamente approvata con delibera n° 25 del 21.03.2025 al fine di adeguare la stessa alle necessità dell’Amministrazione;

Dato atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale in esso contenuto intende rispondere con celerità alla necessità di migliorare la funzionalità degli uffici e dei servizi, di potenziare la struttura al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, dando continuità a procedure già avviate;
- L’Ente non ha inserito nella programmazione assunzioni ai sensi dell’art. 15 del CCNL 2019-2021 – che richiama l’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 – non essendosi ad oggi determinato ad attivare tale procedura disciplinando la stessa e stanziando le relative risorse, anche in considerazione del principio espresso dall’ARAN nel parere CFC80, ma ha stabilito di incrementare le ore lavorative al Responsabile dell’Area contabile-finanziaria;

Considerato quanto sopra, si ritiene opportuno approvare la modifica della Sezione dei Fabbisogni di personale del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, come allegato alla presente deliberazione;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

A voti unanimi e palesi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

di approvare, ai sensi dell’art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema definito con D.M. 24 giugno 2022 concernente la definizione del suo contenuto, la modifica della Sezione Piano triennale dei fabbisogni di personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

di provvedere alla pubblicazione in Amministrazione Trasparente dell’atto e alla trasmissione dello stesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, alle OO.SS. ed alle R.S.U.;

di dichiarare con separata votazione unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d. Lgs. n. 267/2000.



Comune di Campana (Cs)

Revisore Unico

Parere del 30/04/2025

In data 30 aprile 2025 il sottoscritto dott. Antonio Fulciniti, quale revisore Unico, ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000

Esaminata la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto

"Integrazione Adozione Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027".

Premesso che:

- L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato D.L. 80/2021
- Con D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, in attuazione dell'art. 6, co. 5, del D.L. 80/2021;
- Con DM n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO, in attuazione all'art. 6, co. 6 del D.L. 80/2021;
- A regime, il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

Considerato che:

- L'Ente alla data del 31 dicembre 2023, contava nel suo organico n. 23 dipendenti tutti assunti con contratto a tempo indeterminato e parziale e che nel corso del 2024 si è registrato il collocamento in quiescenza di n. 1 unità di personale dipendente e pertanto le unità di personale appartenenti alla dotazione organica in servizio a far data dal 01/01/2025, risultano complessivamente 22;
- Il Comune di Campana, alla data del 31/12/2024, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;
- Con delibera n. 9 del 21.03.2025, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e Nota di aggiornamento -Art. 170, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.";
- Con delibera n. 10 del 21.03.2025, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2025 - 2027;

Vista:

- La proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. del 30 giugno 2022 che prevede di modificare ed integrare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, sezione del PIAO 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale, approvato con deliberazione n. 25 del 21/03/2025, come segue:
"si prevede l'incremento delle ore lavorative da 18 a 24 per il Funzionario Responsabile dell'Area Contabile-finanziaria al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, dando continuità ad attività già avviate".

Preso Atto:

- Delle modifiche al PIAO 2025-2027, relativamente alla sezione 3.3 inerente il Piano Triennale dei fabbisogni di personale con l'incremento delle ore lavorative da 18 a 24 per il Funzionario Responsabile dell'Area Contabile-finanziaria, precedentemente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 25 del 21.03.2025, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- Dell'esclusione dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 degli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

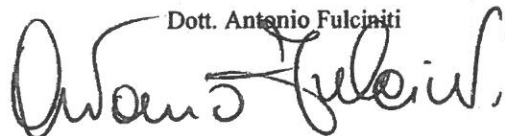
Tutto ciò premesso, il Revisore

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di Deliberazione avente ad oggetto "Integrazione Adozione Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027".

Il Revisore Unico

Dott. Antonio Fulciniti



COMUNE DI CAMPANA
Provincia di COSENZA

Modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione
P.I.A.O. 2025-2027

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 30.042025

INDICE

P R E M E S S A	3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.1 - Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 - Programmazione Struttura organizzativa	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.1 - Condizionalità e fattori abilitanti	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.2 - Misure organizzative	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.3 - Piattaforme tecnologiche	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.4 - Competenze professionali	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.5 - Tutela dei soggetti vulnerabili	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.6 – Lavoro agile e obiettivi	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2.7 - Condizionalità e performance	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale	6
3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 01.01.2025	6
3.3.2 - Programmazione strategica delle Risorse Umane	7
3.3.3 - Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato	7
3.3.4 - Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato	8
3.3.5 - Trend delle cessazioni	8
3.3.6 - Formazione delle Risorse Umane	9
3.4 - Azioni Positive per le Pari Opportunità delle Risorse Umane	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.4.1 - Azioni positive: benessere organizzativo	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.4.2 - Azioni positive: work-life balance	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.4.3 - Piena accessibilità	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	Errore. Il segnalibro non è definito.

PREMESSA

Il legislatore ha introdotto novità nel sistema dell'anticorruzione e trasparenza con il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*.

L'introduzione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), in cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, ha portato ad un documento di programmazione unitario assieme ad altri strumenti di programmazione.

Per il Comune di Campana Ente con meno di 50 dipendenti, è previsto un PIAO in forma semplificata secondo le disposizioni previste dal D.M. del 24 giugno 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente agli adempimenti contenuti nell'art. 3, comma 1, lettera c) n. 3 e nell'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132;

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.

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, 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.

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 24 giugno 2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale, viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. E' pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 11 del D.M. 24 giugno 2022 negli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato dalla Giunta.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: **Comune di Campana**

INDIRIZZO: **PIAZZA PARLAMENTO N 26**

SITO INTERNET ISTITUZIONALE: [Home - Comune di Campana](#)

TELEFONO: **0983 93191**

PEC: sindaco.campana@asmepec.it; protocollo.campana@asmepec.it

Codice Fiscale 87002190780 Partita IVA 01190030781

3.3 –Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 -Rappresentazione della consistenza di personale al 01.01.2025

Il personale dipendente al 01.01.2025 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabili di servizio	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno						
Tempo indeterminato e parziale	6	8	5	3	5	
Tempo determinato e pieno						
Tempo determinato e parziale						
TOTALE						22

**Il Responsabile dell'area amministrativa, dell'area contabile -finanziaria e dell'area tecnica fanno parte dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione mentre il responsabile dell'Area tecnico-manutentiva e del 5° settore è il sindaco Ing Agostino Chiarello.*

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Area degli Operatori – categoria A

PROFILO	N° dipendenti
Addetti servizi idrici, fognari, raccolta differenziata, piccoli lavori di manutenzione in economia ecc	6

Area degli Operatori Esperti – categoria B

PROFILO	N° dipendenti
Addetto ai servizi sociali	1
Addetto al protocollo	1
Addetto allo stato civile	1
autista	1
Addetto alla ragioneria	1
Addetto ai tributi	1
Addetto ai servizi cimiteriali/manutenzione	1

Addetto all'ufficio di segreteria	1
-----------------------------------	---

Area degli Istruttori – categoria C

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore amministrativo responsabile anagrafe, stato civile, elettorale	1
Istruttore amministrativo-responsabile CUP	1
Istruttore tecnico	1
Istruttore tecnico-pubblica illuminazione	1
Responsabile 5° settore-polizia municipale	1

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario Responsabile Area Amministrativa (incarico a t.ind., 18 h/settimana)	1
Funzionario Responsabile Area Contabile-finanziaria (incarico a t.ind., 18 h/settimana)	1
Funzionario Responsabile Area Tecnica (incarico a t.ind., 34 h/settimana)	1

3.3.2 – Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

3.3.3 – Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

Nella tabella sottostante sono indicate le risultanze dei controlli, dalle quali l'ente risulta inferiore di 8,88 punti percentuali rispetto al valore soglia indicato alla Tabella 1 del D.P.C.M. del 17/03/2020 per la fascia demografica tra i 1000 ed i 1999 abitanti (28,6%).

Il comune di Campana non rientra fra gli enti soggetti a patto di stabilità; pertanto, in applicazione dell'articolo 562 della L. 296/2006 i limiti delle facoltà assunzionali sono stati calcolati come segue:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (2023): **19,72%**;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 D.P.C.M. 17/03/2020): **28,60%**.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO 2025		ANNO 2024		ANNO 2023	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		Popolazione al 31 dicembre		Spese di personale - Dettaglio	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		VALORE 1.380		FASCIA b	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (di netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		VALORE 599.255,24 €		(i)	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.756.768,85 €			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		3.288.972,70 €			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.202.529,94 €			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		208.932,40 €			
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		19,72%			
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		28,60%			
		32,60%			

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	265.813,66 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	856.168,90 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)		28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	856.168,90 €	OK

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risultati compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	
	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Allegato A

Le risultanze esposte sinteticamente e rappresentate sulla base dei dati finanziari, collocano l'Ente nel ambito dei comuni virtuosi, con potenziale possibilità di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in conformità ai parametri previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (D.P.C.M. 17/03/2020) con limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025 di € 856.168,90.

Ciò nonostante, essendo l'Ente al completo delle risorse umane necessarie al funzionamento della struttura organizzativa, per gli anni 2025, 2026 e 2027 non è stata programmata nessuna assunzione di personale né a tempo indeterminato né a tempo determinato.

ANNO 2025

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario Responsabile Area Contabile -Finanziaria (incremento ore lavorative a 24 h/settimana)	1

Si prevede, con decorrenza 1° maggio 2025, l'incremento delle ore lavorative da 18 a 24 per il Funzionario Responsabile dell'Area Contabile-finanziaria al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, dando continuità ad attività già avviate.

ANNO 2026

Non si prevede nessuna assunzione

ANNO 2027

Non si prevede nessuna assunzione.

3.3.4 – Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 0,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 0,00

3.3.5 - Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Area contrattuale	2025	2026	2027
-------------------	------	------	------

Area degli Operatori	1		
Area degli Operatori Esperti		1	1
Area degli Istruttori			
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione			
Dirigenti			

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA"* emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla *"Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"* approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale del 21.03.2025.

3.3.6 - Formazione delle Risorse Umane

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 *"Principi generali e finalità della formazione"*, 55 *"Destinatari e processi della formazione"* e 56 *"Pianificazione strategica di conoscenze e saperi"* conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel *"Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale"* e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.lgs. 33/2013 ed al D.lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

Alla luce delle già indicate considerazioni, l'amministrazione ha elaborato il seguente piano formativo per l'anno 2025:

Priorità strategiche

- Riqualificazione della competenza nel lavoro con i cittadini, attraverso un percorso di formazione sulle tecniche di comunicazione e di risoluzione dei problemi;
- Potenziamento delle competenze informatiche del personale, attraverso corsi di formazione sulle tecnologie più recenti e sulle applicazioni utilizzate in ambito lavorativo;

Risorse interne ed esterne

- per raggiungere gli obiettivi formativi del personale, l'amministrazione ritiene opportuno avvalersi di soggetti esterni come centri di formazione accreditati, università e associazioni professionali.

Misure per incentivare l'accesso alla formazione

- Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;
- Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati.

Obiettivi e risultati attesi

- Riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale;
- Accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- Maggiore soddisfazione dei cittadini, grazie della migliore qualità del servizio offerto dall'ente.

Monitoraggio obiettivi e risultati attesi (Direttiva Ministro PA 24/03/2023)

Uno dei principali obiettivi della formazione è, come già detto, il potenziamento delle competenze digitali del personale. Il conseguimento di tale obiettivo sarà monitorato verificando il miglioramento, da parte di ciascun dipendente, della padronanza delle competenze in questione con l'ausilio del portale *Trasforma facente parte del progetto Rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni*.

Più in generale, l'Amministrazione si impegna a garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella specifica, **almeno 24 ore di formazione/anno**.

Gli indicatori per verificare i risultati formativi, che saranno oggetto di verifica nell'ambito della sezione di monitoraggio del PIAO, sono i seguenti:

Indicatore	Preventivo
Numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione	12
Numero di dipendenti che hanno completato la formazione	0
Ore di formazione annue fruite per unità di personale	0

Allegato A

Percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale	15%
Sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo	0

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA : Area Amministrativa.

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime parere : Favorevole

IL RESPONSABILE AREA AMM.VA

(Dott.ssa Genny Sciarrotta)

30 APR. 2025

PARERE AI SENSI DELL'ART. 153, comma 5, del D. Lgs. 18/08/2000 N. 267.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE : Area Finanziaria - Contabile.

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere : Favorevole

IMPUTAZIONE: INTERVENTO: COME IN DELIBERA

Campana , IL RESPONSABILE AREA CONTABILE-Finanziaria

(Dott. Luigi Lettieri)

30 APR. 2025

DEL CHE IL PRESENTE VERBALE, CHE VIENE LETTO, FIRMATO E APPROVATO DAI SOTTOSCRITTI

IL SEGRETARIO COMUNALE

DOTT. NICOLA MIDDONNO

FIRMATO DIGITALMENTE

IL SINDACO

ING. AGOSTINO CHIARELLO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

19 MAG. 2025

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il _____, e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 del D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000.

Campana

L'Addetto alla Pubblicazione
(Antonio Ioverno)

Il sottoscritto
visti gli atti d'ufficio,

SEGRETARIO COMUNALE,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

19 MAG. 2025

- ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267/2000 è stata comunicata in data _____ prot. n. _____ ai Sigg.ri Capogruppo Consiliari, ed è stata messa a disposizione dei Sigg.ri Consiglieri mediante deposito presso la segreteria Comunale;
- ☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U.E.L. n. 267/2000;
- ☐ è divenuta esecutiva per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3°, del T.U.E.L. n. 267/2000;

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA MIDDONNO