



COMUNE DI LOZZA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
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)



COMUNE DI LOZZA

PREMESSA

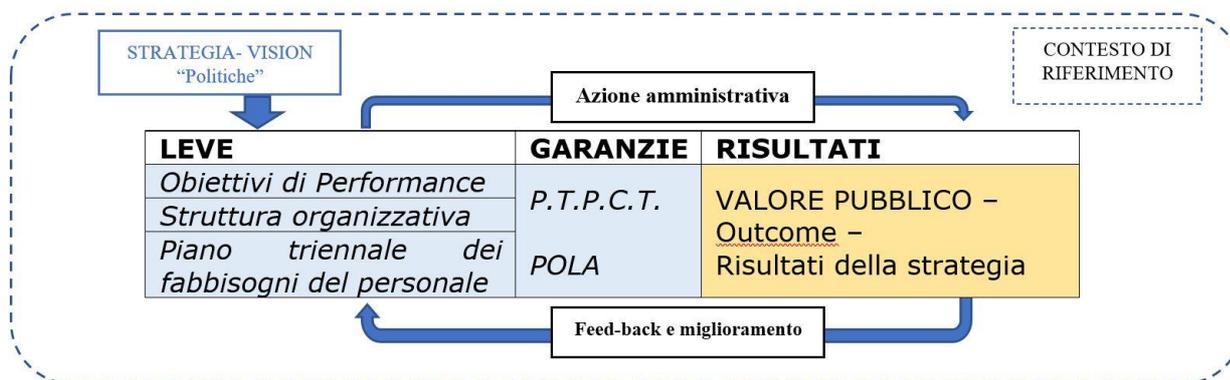
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggiore coordinamento tra le varie componenti dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, in particolare modo nell'ottica dell'erogazione 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 missione 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 i quali sono esercitate le funzioni pubbliche, nonché i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Con il PIAO, si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche, a dimostrazione della maturata consapevolezza da parte del Legislatore che la molteplicità di strumenti di programmazione finora previsti risultava perlopiù vanificata dal fatto che questi fossero spesso non dialoganti tra di loro e, altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, il PIAO enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- le leve rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- gli elementi di garanzia (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- il Valore Pubblico rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

Figura 1: i legami tra le componenti del PIAO





COMUNE DI LOZZA

INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla 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, ponendosi quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, attuativo della menzionata normativa, il PIAO assorbe il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il PIAO è articolato su un orizzonte temporale triennale e viene aggiornato annualmente per scorrimento; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, 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 in data 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla 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 25 febbraio 2022, n. 15, e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Con comunicato del Presidente del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha differito per i soli Enti locali dal 31 gennaio al 30 marzo 2025 il termine ultimo per l'adozione del PIAO.

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del PIAO, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), numero 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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 PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), numero 2.

L'aggiornamento 2024 al PNA 2022, adottato con delibera ANAC del 31/01/2025, fornisce le indicazioni



COMUNE DI LOZZA

necessarie per elaborare i contenuti della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dei comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti.



COMUNE DI LOZZA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Lozza

Indirizzo: Piazza Roma, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00341780120

Sindaco: Matteo Acchini

RPCT: Segretario Comunale Dott. Giacomo Celesti, nominato con decreto sindacale n. 3 in data 06.03.2025

RASA Geom.: Sandro Tiziani

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 5

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 1.187

Telefono: 0332/263028

Sito internet: www.comune.lozza.va.it

PEC: protocollo.comune.lozza@legalmail.it

POPOLAZIONE	2022	2023	2024
al 1° gennaio	1204	1187	1190
nati nell'anno	7	11	9
morti nell'anno	11	7	6
saldo naturale	-4	+4	+3
immigrati nell'anno	57	58	60
emigrati nell'anno	70	59	56
saldo migratorio	-13	-1	+4
residenti al 31 dicembre, di cui			
maschi	592	595	599
femmine	595	595	598
nuclei familiari	528	533	539
comunità/convivenze	/	/	/



COMUNE DI LOZZA

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sottosezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione puntuale degli obiettivi programmatici e degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato amministrativo, si rimanda alle Linee Programmatiche di Mandato e alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione approvate e aggiornate con le deliberazioni indicate nei riferimenti normativi sopra riportati.

2.2 Sottosezione di programmazione: PERFORMANCE

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 stabilisca che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, si ritiene comunque necessario strutturarla, al fine di assicurare una maggiore coerenza del PIAO con gli altri documenti che compongono il ciclo di programmazione dell'Ente e per assicurare, in particolare, la totale integrazione del complessivo ciclo di programmazione della performance dell'Ente. Poiché il PIAO non contempla una parte contabile, come invece il Piano Risorse-Obiettivi di cui il Comune si è finora dotato – e così il Piano Esecutivo di Gestione obbligatorio solo negli Enti con più di 5.000 abitanti – saranno introdotti in questa parte gli obiettivi di performance di cui al d.lgs. n. 150/2009 che l'Ente nel suo complesso, il Segretario Comunale, i Responsabili delle Aree e tutti i dipendenti saranno chiamati a perseguire nel triennio di riferimento; per quanto concerne, invece, l'assegnazione delle risorse ai Responsabili delle Aree per il perseguimento degli obiettivi fissati, si ritiene di procedere con separata deliberazione.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Nelle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2/2017, si rimarca quali siano le principali dimensioni di indicatori da utilizzare per la misurazione della performance organizzativa, che coprono tutti gli ambiti riportati dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017. Esse sono:

- lo stato delle risorse, come presupposto della performance organizzativa: come si può migliorare l'efficienza e l'efficacia di una struttura se non si conosce, non si tiene conto e non si migliora lo stato delle risorse dell'amministrazione a livello quantitativo ed a livello qualitativo?
- l'efficienza e l'efficacia, che costituiscono il nucleo centrale della performance organizzativa in quanto misurano i risultati dell'azione organizzativa e individuale;
- l'impatto, quale orizzonte e traguardo ultimo della performance organizzativa.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.



COMUNE DI LOZZA

Nelle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2/2017, si rimarca quali siano le dimensioni che compongono la performance individuale:

- risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della Performance o negli altri documenti di programmazione; essi sono a loro volta distinguibili, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio SMIVAP, in:

- o risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;

- o risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;

- o risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;

- o comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori. Si rappresenta che, essendo estremamente ridotte le dimensioni dell'Ente e particolarmente esiguo l'organico comunale, si ritiene poco razionale una rigida separazione tra obiettivi di performance organizzativa di Ente, obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e obiettivi di performance individuale. Si è scelto, pertanto, di procedere con l'assegnazione di obiettivi specifici e operativi alle singole unità organizzative dell'Ente, quali obiettivi su cui saranno valutati i Responsabili delle unità stesse. In assenza di diversa determinazione del Responsabile, si riterrà che ognuno dei dipendenti assegnati all'unità stessa sia coinvolto in egual misura nell'attuazione di tutti gli obiettivi assegnati; diversamente, il Responsabile potrà optare per la riassegnazione di alcuni degli o di tutti gli obiettivi ai singoli dipendenti dell'unità organizzativa, operazione in relazione alla quale occorrerà altresì procedere a nuova e autonoma pesatura da parte del Responsabile. Inoltre, il Responsabile potrà altresì, se del caso, declinare alcuni o ciascuno degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa in termini di obiettivi di sola performance individuale, stabilendo la relativa pesatura con riferimento a ogni dipendente.

In ogni caso, in ossequio alle vigenti normative, si ritiene di assegnare identici obiettivi alle unità organizzative per quanto concerne i seguenti punti:

- tempestività dei pagamenti;
- attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione;
- attuazione delle misure in tema di trasparenza.

Tali ultimi obiettivi sono da intendersi propriamente quali obiettivi di performance organizzativa di Ente, declinati tuttavia in termini di performance organizzativa di unità organizzativa – in relazione al contributo che ogni singola unità è chiamata a dare in funzione delle proprie competenze – e ulteriormente in termini di obiettivi di performance individuale per i Responsabili delle unità organizzative ed eventualmente per i singoli dipendenti.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda **all'Allegato n. 1** al presente PIAO denominato Piano della Performance.

2.3 Sottosezione di programmazione: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.



COMUNE DI LOZZA

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Si allegano al presente piano:

Allegato n. 2 Documento "Rischi corruttivi e trasparenza";

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

B- Analisi dei rischi;

C- Graduazione, individuazione e programmazione delle misure;

D- Misure di trasparenza;

E- Patto di integrità.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Lozza è organizzato in Aree organizzative: alla data del 28.02.2025, sono in servizio n. 5 dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 1 part-time 30 ore e n. 2 assunti a tempo determinato soggette al regime di straordinario ex art.1 comma 557 della L.311/2004.

A capo della struttura organizzativa vi è il Segretario Comunale che, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Il Segretario Comunale titolare è il Dott. Giacomo Celesti dal 1° marzo 2025.

I Responsabili di Servizio o Elevate Qualificazioni, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco. Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

Le Elevate Qualificazioni sono n. 2 nelle seguenti aree:

- Area Tecnica

- Area Finanziaria, dipendente a tempo determinato soggette al regime di straordinario ex art.1 comma 557 della L.311/2004

Ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000, il Sindaco Matteo Acchini ricopre il ruolo di Responsabile del Settore Amministrativo e l'Assessore ai Servizi Sociali, Educativi, Cultura, Sport,

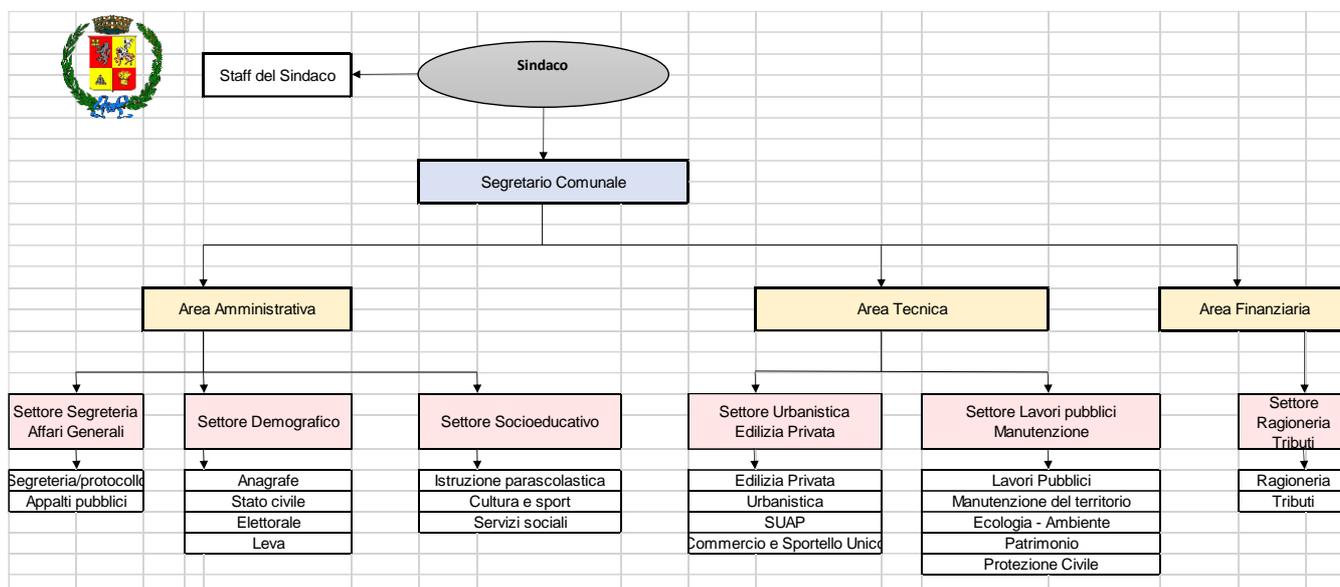


COMUNE DI LOZZA

Tempo Libero e Giovani, Luca Lanfranchi la responsabilità dei Servizi Sociali, Educativi e Culturali.

Il Comune ha attive inoltre le seguenti gestioni in forma associata di uffici/servizi/macrofunzioni:

- a) gestione associata dei Servizi Sociali con il Comune di Varese;
- b) gestione associata del Servizio di Protezione Civile con l'Area Omogenea 3;
- c) gestione associata della funzione di Polizia locale con il Comune di Varese e Buguggiate;
- d) gestione associata con il Comune di Gazzada Schianno per la Commissione paesaggio;



3.1.1 Obiettivi per la parità di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato in data 7 ottobre 2022 delle linee guida per supportare le PP.AA. nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

In proposito, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede che l'Ente debba dotarsi di un Piano delle Azioni Positive (PAP) a cadenza triennale, oltreché di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Con deliberazione di Giunta comunale n. 7 in data 22 febbraio 2023, in attuazione del d.lgs. n. 198/2006, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, che ha ottenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità provinciale (nota prot. n. 567 del 20 febbraio 2023). Si ritiene di confermare in questa le azioni come definite con il menzionato documento, fermo restando il dovere dell'Ente di garantirne la piena attuazione, anche alla luce dei sopravvenuti mutamenti organizzativi e di stato di fatto in cui il Comune si venisse a trovare.

Si rimanda all'**Allegato n. 3** al presente PIAO denominato Piano delle Azioni Positive per quanto concerne l'approfondimento delle azioni positive.



COMUNE DI LOZZA

Si riporta di seguito l'aggiornamento del quadro organizzativo con le specifiche di genere al 28/02/2025

Descrizione	COLLABORATORI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI EQ		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Tempo pieno e indeterminato	0	0	1	2	0	1	1	3
Tempo part-time e indeterminato	0	0	0	1	0	0	1	
Tempo part-time e determinato	0	0	0	1	0	1	2	
TOTALI	0	0	1	4	0	2	1	6

per cui in totale i dipendenti in servizio sono n. 7 di cui:

- n. 6 donne
- n. 1 uomo

3.2 Sottosezione di programmazione: LAVORO AGILE

L'istituto del lavoro agile è regolato dalle norme del Titolo VI, Capo I (art. 63- 67) del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022.

Nelle more della regolamentazione di cui all'art. 63, comma 2, del CCNL 16.11.2022, si continua ad applicare quanto disciplinato dal "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza", approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 11 del 26/02/2021;

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha previsto per la categoria del "lavoratori fragili" (individuati con Decreto del Ministero della salute 4.2.2022) la possibilità del lavoro agile sino alla data del 31 marzo 2023: "il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento".

Si evidenzia che vi sono, attualmente, richieste di svolgimento di lavoro agile da parte dei dipendenti in servizio.

3.3 Sottosezione di programmazione: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto modifiche al D.lgs. vo 30 marzo 2001, n. 165



COMUNE DI LOZZA

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assunzionali degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assunzionale non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. *turnover*), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assunzionale. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assunzionali dell’Ente. Da questo punto di vista l’approvazione del Rendiconto dell’esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assunzionali.

La Legge 30 dicembre 2024 n. 207, ed in particolare l’art.1, commi da 822 a 834, prevede, a decorrere dall’anno 2025, l’applicazione semplificata del DM 17 marzo 2020, in quanto non sono più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, così come individuate per gli anni 2020-2024, ma esclusivamente il rispetto dei valori soglia determinati per classe demografica.

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 è redatto ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e dell’art. 39 della Legge n. 449/1997, recependo le modalità previste dal Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

Il Comune di Lozza presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/238, nettamente inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell’Interno del 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del



COMUNE DI LOZZA

30/11/2020) per gli enti con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti (1 dipendente per 132 abitanti). Dalle comunicazioni pervenute dai singoli Responsabili di Settore si certifica l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011.

Di seguito si riportano le modalità di calcolo della capacità assunzionale per il Comune di Lozza secondo quanto previsto dalle norme sopracitate.

ENTRATE CORRENTI	2021	2022	2023
TIT. 1	721.647,48	709.281,50	705.760,31
TIT. 2	214.917,89	86.318,87	77.339,02
TIT. 3	195.124,43	221.458,06	282.126,64
TOTALE	1.131.689,80	1.017.058,43	1.065.225,97

MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.071.324,73
- FCDE (assestato ultimo bilancio 2023)	12.378,00
VALORE ENTRATA	1.058.946,73

SPESA PERSONALE 2023	226.050,21
----------------------	------------

PERCENTUALE FASCIA	21,35%
--------------------	---------------

Dall'ultima tabella si evince che per il Comune di Lozza il rapporto tra la spesa di personale prendendo in considerazione il rendiconto 2023 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2021/2022/2023 è pari al 21,35% e pertanto al di sotto del valore soglia previsto del **28,6%**.

Ai sensi della Legge n. 207 del 2024 è possibile incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore soglia previsto per fascia demografica e pari al 28,60% per il Comune di Lozza.

Pertanto, attualmente, per l'anno 2025 è possibile incrementare la spesa di personale, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nella misura complessiva del **7,25%** sulla media delle entrate del triennio di riferimento, pari a complessivi **€ 76.773,64** compatibilmente con i fattori finanziari, economici e patrimoniali registrati e declinati prudenzialmente nelle specificità dell'Ente.

La spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili ecc. anche per l'anno 2025 rientra nei limiti previsti dall'art. 9 comma 28 DL 78/2010, in base al quale tale spesa non può superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per gli enti locali in regola con le prescrizioni del comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006.



COMUNE DI LOZZA

La spesa per l'anno 2024 ammonta ad €. 22.257,12.

La spesa prevista per l'anno 2025 ammonta ad € 16.775,00, rispettando il limite di spesa sostenuto nell'anno 2009 pari a € 22.379,66;

Si stabilisce in via generale, che la sostituzione di personale cessato dal servizio ovvero ceduto ad altra amministrazione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, ovvero ancora distaccato/comandato presso altra amministrazione, possa essere sostituito mediante gli istituti previsti dalla normativa vigente (p.e. art. 14 ccnl, comando, distacco, ecc.), nel pieno rispetto di tutti i vincoli di cui al citato DM 17/3/2020 nonché dell'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, senza ulteriori integrazioni o modifiche del piano occupazionale.

Al momento della redazione del presente piano le assunzioni previste nel triennio 2025/2027 risultano come segue:

ANNO 2025 – non è prevista alcuna assunzione;

ANNO 2026 – non è prevista alcuna assunzione;

ANNO 2027 – non è prevista alcuna assunzione;

Ritenuto che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione del personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative.

3.3.1 Formazione del personale

Con propria direttiva nel mese di gennaio 2025, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha ricordato che «la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento», evidenziando e stabilendo, pertanto, che «la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.».

Nell'ottica del soddisfacimento delle evidenziate esigenze formative imposte dalla direttiva ministeriale, si ritiene fondamentale indirizzare i dipendenti alla partecipazione alle iniziative formative che saranno proposte nel corso dell'anno, stimolandoli altresì a percorsi di auto-formazione e di formazione a distanza, in formato sincrono o asincrono, tramite gli strumenti resi disponibili dal Ministero stesso (es. piattaforma Syllabus) o da enti e associazioni ai quali il Comune aderisca (es. Anci, Upel, ecc.).

In relazione alle previsioni di cui all'art. 5, comma 3, lettera i), del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, ai sensi del quale costituisce oggetto di confronto «la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai



COMUNE DI LOZZA

diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno», si precisa che la presente sotto-sottosezione del PIAO non è da intendersi quale piano della formazione, ma come mero recepimento delle direttive ministeriali. Qualora l'Ente intenda dotarsi di un piano della formazione strutturato, si procederà nel rispetto dell'art. 5, comma 3, lettera i), cit.

SEZIONE4. MONITORAGGIO

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132)