



**COMUNE DI LONGONE AL SEGRINO**  
(Prov. di COMO)

**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**  
**per il triennio 2023/2025**

**SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

ENTE	<b>Comune di Longone al Segrino</b>
Indirizzo	<b>Via Diaz, 27</b>
Codice Fiscale/Partita IVA	<b>00549780138</b>
Codice Istat	<b>013134</b>
Codice IPA	<b>c_e679</b>
Sindaco	<b>Carlo Castelnovo</b>
N. dipendenti al 31.12.2022	<b>7</b>
N. abitanti al 31.12.2022	<b>1947</b>
Telefono	<b>031621660</b>
Sito internet	<b><a href="https://www.comune.longonealsegrino.co.it">https://www.comune.longonealsegrino.co.it</a></b>
Email	<b><a href="mailto:info@comune.longonealsegrino.co.it">info@comune.longonealsegrino.co.it</a></b>
PEC	<b><a href="mailto:comune.longonealsegrino@pec.como.it">comune.longonealsegrino@pec.como.it</a></b>

## **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

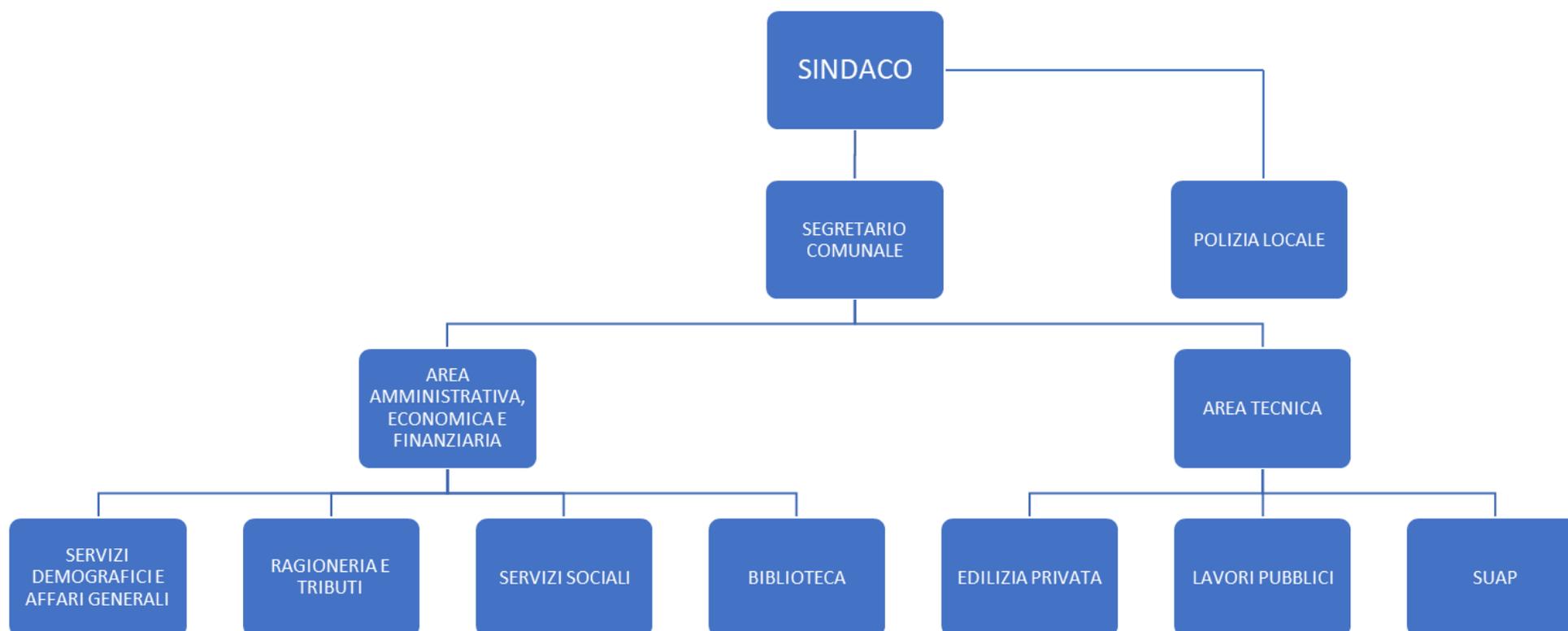
### **2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”**

Si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta n. 1 del 13.01.2021 attesa l'assenza fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse come emerge dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nominato con decreto n. 1 del 11.01.2023 nella persona del Segretario comunale

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura Organizzativa

#### Organigramma



Modello di rappresentazioni profili di ruolo:

<b>Unità Organizzativa – Profilo di ruolo</b>	<b>Tecnica</b>	<b>Amministrativa Economico-Finanziaria</b>	<b>Vigilanza</b>
N. Posizione organizzativa	<b>1</b>	<b>1</b>	
N. Istruttori amministrativi/tecnici	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
N. Operatori esperti	<b>1</b>		
Art. 1, c. 557, L.311/2004	----	<b>1</b>	----
Dipendente in convenzione art. 30 TUEL	----	----	<b>1</b> (Posizione organizzativa capo al Responsabile del Comune capofila del servizio associato)

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, in ragione della consistenza organica e del contesto territoriale, è limitato alla sola figura del Segretario comunale, dotata di idonee apparecchiature tecnologiche, laddove eventi climatici o imprevisti rendano oggettivamente impossibile il lavoro in presenza.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente – 2022 -

Categoria	Nr.	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	1	1	
Area Istruttori (ex categoria C)	4	4	
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	1	1	1 dipendente di altra amministrazione incaricato ex art. 1 comma 557 legge 311/2004
Area degli operatori (ex categoria A)			
TOTALE	7	7	1

Distribuzione del personale all'interno delle Aree:

#### **AREA AMMINISTRATIVA, ECONOMICO-FINANZIARIA**

*Servizio Segreteria, Protocollo, Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Servizi Sociali, Biblioteca, Ragioneria, Tributi:*

- n. 1 dipendente Istruttore Direttivo (Funzionario) in posizione D4 tempo pieno – Titolare posizione organizzativa
- n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo in posizione C3 tempo pieno
- n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo in posizione C1 tempo pieno
- n. 1 incarico conferito ai sensi art. 1 comma 557 L. 311/2004 a dipendente di altro Ente in categoria B3 per la gestione del servizio biblioteca

#### **AREA TECNICA**

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

- n. 1 dipendente Istruttore Tecnico in posizione C3 tempo part-time 18 ore – Titolare posizione organizzativa
- n. 1 dipendente Istruttore Tecnico in posizione C1 tempo part-time 18 ore
- n. 1 dipendente esecutivo tecnico in posizione B5 tempo pieno

## Programmazione strategica delle risorse umane:

### a) Capacità assunzionale

#### NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DEL COMUNE I VIRTUOSO (INFERIORE AL LIMITE TABELLA 1)

spesa di personale ai sensi dell'art. 33 DL 34/2019	
spesa del personale lorda senza IRAP anno diriferimento	262.521,44 €
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno corrente	263.000,00 €
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno successivo	263.000,00 €

spesa di personale ai sensi ddell'art. 1 c. 557 o 562 della L. 296/2006	
spesa personale media triennio 2011/2013 al netto delle componenti escluse	259.545,34 €
spesa personale prevista anno corrente al netto delle componenti escluse	259.545,34 €
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 (ai sensi del DL 34/2019)	270.844,39 €

comuni per fasce demografiche	valore soglia	percentuali massime incremento	2020	2021	2022	2023	2024
meno di 1.000 abitanti	29,50%	meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
con e oltre 1.500.000 abitanti	25,30%	con e oltre 1.500.000 abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

facoltà assunzionali lorde diponibili del quinquennio precedente			
anno	resti turn over	perc. applicabile	totale disponibile
2019	- €	100%	- €
2018	- €	100%	- €
2017	- €	75%	- €
2016	- €	75%	- €
2015	- €	100%	- €
2014	- €	80%	- €
<b>totale</b>			- €

valori soglia di rientro per la maggiore spesa	
comuni per fasce demografiche	valore soglia
meno di 1.000 abitanti	33,50%
da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
con e oltre 1.500.000 abitanti	29,30%

accertamenti entrate correnti triennio di riferimento	media

1.129.276,28 €	1.191.297,49 €	1.128.339,70 €	1.149.637,82 €
fondo crediti dubbia esigibilità anno di riferimento	17.848,00 €		
valore entrate correnti da riportare	1.131.789,82 €		
<b>rapporto spesa personale su entrate correnti</b>	<b>23,20%</b>		
percentuale incremento applicabile	33,00%		
eventuale incremento massimo spesa personale	89.378,65 €		
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti	31,09%		
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali	- €		
<b>nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti</b>	<b>31,09%</b>		

valore soglia	28,60%
limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	323.691,89 €
ricalcolo limite spesa di personale lorda senza IRAP	351.900,09 €
<b>limite effettivo spesa di personale lorda senza IRAP</b>	<b>323.691,89 €</b>

eventuali altre spese di personale da aggiungere	- €
eventuali voci di spesa del personale da decurtare	
eventuale finanziamento in deroga unioni fino a 38.000,00 euro	- €

N.B. in caso di percentuale intermedia occorre calcolare il nuovo obiettivo e il rapporto tra spesa personale e entrate correnti unicamente rispetto l'anno di riferimento

nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP								
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A1	17.060,97	18.482,72 €	26,68%	4.931,19 €	23.413,91 €	-	- €	- €
B1	18.034,07	19.536,91 €	26,68%	5.212,45 €	24.749,36 €	-	- €	- €
B3	19.063,80	20.652,45 €	26,68%	5.510,07 €	26.162,52 €	-	- €	- €
C1 (*)	20.344,07	22.039,41 €	26,68%	5.880,11 €	27.919,52 €	1,00	27.919,52 €	29.792,87 €
D1 (**)	22.135,47	23.980,09 €	26,68%	6.397,89 €	30.377,98 €	1,00	30.377,98 €	32.416,29 €
D3	25.451,86	27.572,85 €	26,68%	7.356,44 €	34.929,28 €	-	- €	- €
<b>totali</b>						<b>2,00</b>	<b>58.297,50 €</b>	<b>62.209,16 €</b>

calcolo delle possibilità di spesa di personale rispetto i limiti previsti	
spesa turn over non utilizzato intervenuto successivamente all'anno preso a base di calcolo	- €
spesa personale disponibile per assunzioni in deroga rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento	61.170,45 €
<b>spesa personale disponibile per nuove assunzioni rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento</b>	<b>61.170,45 €</b>
<b>nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno di riferimento</b>	<b>320.818,94 €</b>
<b>marginale nuova spesa di personale rispetto al limite dell'anno di riferimento</b>	<b>2.872,94 €</b>

proiezioni della spesa di personale sulle annualità successive	
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno corrente	321.297,50 €
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno corrente	2.394,38 €
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno successivo	321.297,50 €
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno successivo	2.394,38 €

(\*) Assunzione effettuata nell'anno 2022 – Tempo pieno indeterminato categoria C1 – Istruttore Amministrativo Ufficio Segreteria)

(\*\*) Previsione di due posti categoria D1 part-time di cui 1 destinato alla progressione verticale tra aree del personale in servizio in possesso dei requisiti previsti dal nuovo CCNL 2019-2021

b) *Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti.*

Negativo – nessuna cessazione.

c) *Stima dell'evoluzione dei bisogni.*

Previsione di personale nell'Area Tecnica rientrate nella nuova "Area dei funzionari di elevata qualificazione" (ex. Categoria D)

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

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

Nessuna modifica.

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

In considerazione delle capacità finanziarie e professionali, nel rispetto della disciplina del nuovo CCNL si darà corso alla procedura di inquadramento nell'area superiore.

Strategia di copertura del fabbisogno:

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

In particolare si prevede una nuova figura nell'Area dei funzionari di elevata qualificazione (ex. Cat. D) all'interno dell'Area Tecnica da coprirsi mediante Progressione tra aree alla quale verranno ammessi i dipendenti in servizio in possesso delle competenze professionali e dei requisiti indicati nella Tabella "C di corrispondenza" allegata al nuovo CCNL 2019-2021

Formazione del personale:

Tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, PTPCT, ed in generale in relazione alle specificità dell'area di competenza