



**Comune di San Mango Piemonte**  
( Provincia di Salerno)

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO**

## **2023 – 2025**

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 10-05-2023

# Sommario

Premessa.....	
Riferimenti normativi.....	
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1. Valore Pubblico.....	
2.2. Performance.....	
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1. Struttura organizzativa.....	
3.2. Piano delle azioni positive.....	
3.3. Lavoro agile.....	
3.4. Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	
3.5. Formazione Personale .....	

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Come riportato nel verbale della Commissione Arconet del 14 dicembre 2022, il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto” (art. 8, comma 1). L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il successivo art. 8 comma 2, precisa che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione dell'ente locale.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, d.l. 9 giugno 2021, n. 80 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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (d.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della l. n. 190/2012 e d.lgs. 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, 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. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, l. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023 - 2025, ed in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 17.03.2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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 San Mango Piemonte**

**Indirizzo:** Via Roma, 5 – 84090 (SA)

**Codice fiscale** 80018830655

**Partita IVA:** 00701720658

**Codice Fatturazione:** UFUTPO

**Codice IPA:** C\_h977

**Sindaco:** Francesco Di Giacomo

**Dipendenti** al 31 dicembre 2022: numero 9

**Abitanti** al 31 dicembre 2022: numero 2722

**Telefono:** 089.631031

**Sito internet:** [www.comune.sanmangopiemonte.sa.it](http://www.comune.sanmangopiemonte.sa.it)

**Pec:** [prot.sanmangopiemonte@asmepec.it](mailto:prot.sanmangopiemonte@asmepec.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Valore pubblico

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 17-03-2023 che qui si ritiene integralmente riportata, consultabile al seguente link:<https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/286>

### 2.2. Performance

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

Con [deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 10 gennaio 2023](#) il Comune di San Mango Piemonte ha approvato il piano degli obiettivi e delle performance con assegnazione delle relative risorse ai Responsabili i Posizione Organizzativa che qui si ritiene integralmente riportata, consultabile al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/97>

### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.

Il PNA 2022 conferma la validità delle semplificazioni per gli enti di piccole dimensioni disposte dal PNA 2016, Parte speciale – Approfondimenti, I “Piccoli comuni” e dall’Aggiornamento 2018 al PNA, Parte Speciale IV, “Semplificazioni per i piccoli comuni”, raccolti organicamente nell’Allegato 4 al PNA 2022.

Con avviso prot. n. 216 del 13-01-2023, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha avviato il procedimento di elaborazione della sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2023-2025. Non è pervenuta alcuna osservazione.

Il piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025, sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, tiene conto che nel corso dell'anno precedente non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono modificati gli obiettivi strategici ad eccezione di quelli relativi al PNNR, non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

Il piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, è consultabile anche al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/248>

Si richiamano altresì, i seguenti atti adottati dall'Ente :

- la delibera di giunta comunale n. 96 del 5-12-2022 di approvazione delle misure organizzative in materia di antiriciclaggio consultabile al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/285>

- la delibera di giunta comunale n. 103 del 28-12-2022 di approvazione del nuovo codice di comportamento consultabile al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/3>

- la con delibera di giunta comunale n. 2 del 19-01-2023 di approvazione del Patto di Integrità consultabile al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/248>

- la delibera di giunta comunale n. 3 del 19-01-2023 di approvazione del Regolamento per la disciplina delle incompatibilità ed inconferibilità di incarichi extra istituzionali al personale dipendente, con delibera di giunta comunale n. 31 del 22-02-2023 sono state approvate le Misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione, consultabile al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/248>



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo del Comune di San Mango Piemonte:

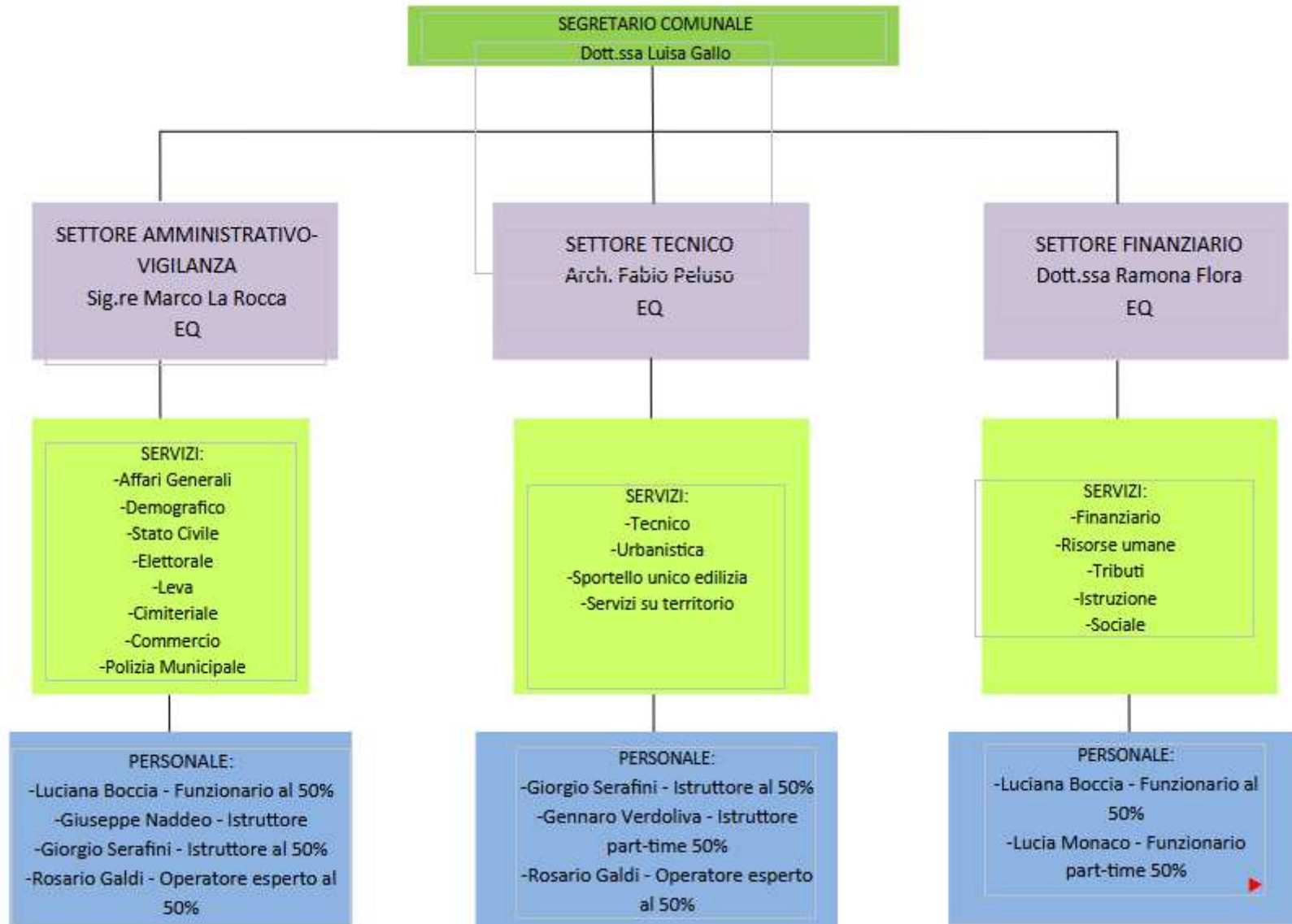
Il personale dell'Ente è costituito da n. 9 dipendenti, a tempo indeterminato, oltre al segretario comunale.

La struttura organizzativa si articola in n. 3 Settori : AMMINISTRATIVO – VIGILANZA, FINANZIARIO e TECNICO.

I settori sono retti da personale titolari di posizione organizzativa, che in base al CCNL vigente per il comparto Regioni ed Autonomie locali, dal 1 aprile 2023 appartengono all'area Funzionari di Elevata qualificazione

Oltre ai tre Responsabili di Posizioni organizzative, vi è sono altri due dipendenti dell'area Funzionari, di cui uno part-time al 50%, n. 3 dipendenti dell'area Istruttori di cui uno part-time al 50%, e n. 1 dipendente dell'area Operatori Esperti.

3.1.1. Organigramma per Settori e Servizi Comune di San Mango Piemonte



### 3.1.2. Struttura organizzativa a seguito della nuova classificazione professionale

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

<b>CATEGORIA</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>NUOVO MODELLO CLASSIFICAZIONE</b>	<b>DI CUI POSTI NON A TEMPO INDETERMINATO</b>
<b>D</b>	5	<b>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	<b>5</b>
<b>C</b>	3	<b>Area degli Istruttori</b>	<b>3</b>
<b>B</b>	1	<b>Area degli Operatori esperti</b>	<b>1</b>
<b>A</b>	0	<b>Area degli Operatori</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>		

### 3.1.3. Rappresentazione dei profili di ruolo

<b>PRECEDENTE PROFILO</b>	<b>Cat.</b>	<b>DIPENDENTE</b>		<b>Area</b>	<b>NUOVO PROFILO</b>
Istruttore direttivo amm.vo	D	<i>La Rocca</i>	<i>Marco</i>	<i>F</i>	Funzionario amministrativo
Istruttore direttivo tecnico	D	<i>Peluso</i>	<i>Fabio</i>	<i>F</i>	Funzionario tecnico
Istruttore direttivo contabile	D	<i>Flora</i>	<i>Ramona</i>	<i>F</i>	Funzionario contabile
Istruttore direttivo contabile	D	<i>Boccia</i>	<i>Luciana</i>	<i>F</i>	Funzionario contabile
Istruttore direttivo amm.vo	D	<i>Monaco</i>	<i>Luciana</i>	<i>F</i>	Funzionario amministrativo
Istruttore tecnico	C	<i>Serafini</i>	<i>Giorgio</i>	<i>I</i>	Istruttore tecnico
Istruttore tecnico	C	<i>Verdoliva</i>	<i>Gennaro</i>	<i>I</i>	Istruttore tecnico
Istruttore di P.M.	C	<i>Naddeo</i>	<i>Giuseppe</i>	<i>I</i>	Istruttore di Vigilanza
Collaboratore tecnico	B	<i>Galdi</i>	<i>Rosario</i>	<i>OE</i>	Operatore tecnico esperto

### 3.1.4. Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'Ente, come sopra rappresentato, vanno evidenziate l'articolazione e la graduazione delle posizioni di vertice/responsabilità.

Al vertice dei settori vi è, un responsabile incaricato di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione).

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione dei tre Settori sopra individuati è la seguente:

La struttura del comune è stata elaborata secondo il seguente organigramma e suddivisa in 3 settori di attività:

SETTORE	RESPONSABILI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	DIPENDENTI NELL'AMBITO DEI SETTORI
<b>Amministrativo- Vigilanza</b>  <b>Servizi:</b> - Affari Generali - Demografico - Stato Civile - Elettorale - Leva - Cimiteriale - Commercio - Polizia Municipale	- Marco La Rocca – EQ	- Luciana Boccia - Funzionario al 50% - Giuseppe Naddeo – Istruttore - Giorgio Serafini - Istruttore al 50% - Rosario Galdi – Operatore Esperto al 50%
<b>Finanziario</b>  <b>Servizi:</b> - Finanziario - Risorse umane - Tributi - Istruzione - Sociale	- Ramona Flora – EQ	- Luciana Boccia – Funzionario al 50% - Lucia Monaco – Funzionario part-time 50%
<b>Tecnico</b>  <b>Servizi:</b> - Tecnico - Urbanistica - Sportello unico edilizia - Servizi sul territorio	- Fabio Peluso – EQ	- Giorgio Serafini - Istruttore al 50% - Gennaro Verdoliva – Istruttore part-time 50% - Rosario Galdi – Operatore Esperto al 50%

Personale in servizio al 31/12/2022 (anno precedente l'esercizio in corso)

Profilo	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
---------	--------	---------------------	-----------------

Cat. A	0	0	0
Cat.B	1	1	0
Cat.C	3	3	0
Cat.D	5	5	0
TOTALE	9	9	0

Numero dipendenti in servizio al 9  
31/12/2022:

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2021	10	493.279,85	41,01
2020	09	496.111,20	38,80
2019	09	503.310,12	35,79
2018	10	481.501,98	38,98
2017	10	498.804,55	40,38

### 3.1.5. Capacità assunzionale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

---

**Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.**

**Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.**

**Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.**

---

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 "valori-soglia" precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

---

**Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).**

**Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.**

**Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.**

---

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. Etero-finanziate.

La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021

non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020).

### 3.1.6. Calcolo capacità assunzionale – Anno 2023

Di seguito i prospetti di calcoli della dotazione organica e limiti assunzionali previsti nel triennio 2023/2025 secondo i nuovi parametri assunzionale di cui al nuovo DPCM 17 marzo 2020.

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	2.690
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	467.136,50



1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	467.136,50

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.514.342,79	1.248.650,07	1.313.004,85
2 - Trasferimenti correnti	99.549,62	325.303,68	251.653,77
3 - Entrate extratributarie	115.753,82	119.924,28	104.543,97
Totale entrate	1.729.646,23	1.693.878,03	1.669.202,59
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			1.697.575,61
F.C.D.E.			94.404,39
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			1.603.171,22

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
29,14 %	27,60 %	31,60 %	0,00 %
Soglia rispettata	NO		

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale
- non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- l'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

Requisiti adempimentali:

- invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione.

### 3.1.7. Programmazione triennale del Fabbisogno di Personale

Il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 del Comune di San Mango Piemonte presenta le seguenti linee di sviluppo:  
E' in corso di perfezionamento l'assunzione di un Istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e parziale al 50% (18 ore settimanali) da assegnare al Settore Amministrativo-Vigilanza.

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2023

- Copertura dei posti eventualmente vacanti a seguito di dimissioni dal servizio;
- Assunzione di n. 2 Istruttori di Vigilanza ( Polizia Locale ) area istruttori ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004, nei limiti di spesa per le assunzioni flessibili dell'anno 2009.

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2024

- Copertura dei posti eventualmente vacanti a seguito di dimissioni dal servizio;
- Assunzione di n. 2 Istruttori di Vigilanza ( Polizia Locale ) area istruttori ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004, nei limiti di spesa per le assunzioni flessibili dell'anno 2009.

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2025

- Copertura dei posti eventualmente vacanti a seguito di dimissioni dal servizio;
- Assunzione di n. 2 Istruttori di Vigilanza ( Polizia Locale ) area istruttori ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004, nei limiti di spesa per le assunzioni flessibili dell'anno 2009.

Nel 2023-2025 non si prevedono ulteriori assunzioni ad eccezione di sostituzioni di personale cessato con personale di pari categoria.

La situazione finale sarebbe:

	31-dic-22	31-dic-23	31-dic-24	31-dic-25
Segretario comunale	1	1	1	1
Funzionari ed	5	5	5	5

elevata qualificazione				
Istruttori	3	4	4	4
Operatori Esperti	1	1	1	1
TOTALE	9	10	10	10

## CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Il Revisore unico dei Conti con verbale n. 03 del 20/02/2023 ha reso suo il parere sulla programmazione del fabbisogno di personale triennio 2023/2025 come previsto nel DUPS 2023/2025. L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2023-2025, tiene conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa e ha ritenuto che la previsione triennale è coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

### 3.1.8. Eventuali specificità del modello organizzativo

L'articolazione organizzativa del Comune di San Mango Piemonte persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 17 marzo 2023\_ al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

## 3.2 Piano delle azioni positive

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e del personale in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici:

Segretario Comunale		Donna	Uomo		
Numero		1			
Lavoratori	ex Cat. D/ F	ex Cat. C/I	Cat. ex B/OE	ex Cat. A/O	Totale
Donne	3	0	0	0	3
Uomini	2	3	1	0	6

Totale	5	3	1	0	9
--------	---	---	---	---	---

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	2

Con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 22-02-2023 il Comune di San Mango Piemonte ha approvato il Piano delle azioni positive che assicurano la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, che qui si ritiene integralmente riportata, consultabile al seguente link:

<https://www.halleyweb.com/c065121/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/221>

### 3.3 Lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del "Confronto", in merito alla regolamentazione degli istituti previsti dal contratto lavoro agile e telelavoro come modalità residuale ed eccezionale dello svolgimento della prestazione lavorativa che dovrà riguardare in special modo il personale la cui assenza dal servizio pregiudica e riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti, l'amministrazione al momento, non prevede il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro stabile in quanto lo svolgimento di lavoro in modalità agile e/o telelavoro, pregiudica e riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti, l'ente non dispone di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, né ha adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, né ha la possibilità di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Numero ridotto dei dipendenti e l'individuazione delle attività escluse dalla possibilità di essere effettuate in lavoro agile, rendono tale strumento di lavoro al momento difficilmente praticabile se non in casi particolari in cui l'assenza dal servizio pregiudica e riduce i servizi che l'Ente eroga ai cittadini.

### 3.4 Formazione del personale

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La programmazione delle attività di formazione sarà svolta nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL di comparto.

L'Ente intende provvedere alla definizione di linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti/associazioni al fine di garantire anche un risparmio economico.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Responsabili di Posizione Organizzativa. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di Competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione oltre ad essere i destinatari del servizio.

Sono individuate qui di seguito le tematiche formative per il piano del triennio 2023-2025, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia dei Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (rischi corruttivi e trasparenza, performance,...).

Le attività dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso preferibilmente alla formazione mediante webinar, corsi di formazione svolti in

presenza, formazione interna.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di Posizione Organizzativa deve sollecitare.

Il Responsabile del Servizio personale curerà la raccolta degli attestati di partecipazione e/o degli atti dai quali si rilevi la partecipazione ai corsi di formazione che ogni dipendente avrà cura di trasmettere.

I relativi dati saranno inseriti nel fascicolo personale di ogni dipendente così da consentire la documentazione del percorso formativo di ognuno.

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi. Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario. Il presente Piano può essere soggetto ad aggiornamento annuale.

La formazione riveste carattere obbligatorio per i dipendenti individuati dai responsabili di settore e per le posizioni organizzative e il segretario comunale.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

Il monitoraggio dei Piani adottati dall'Ente seguirà, pertanto, le modalità e scadenze definiti nei medesimi ovvero fissate dalle norme di legge.