

**COMUNE DI CERANESI**  
**Città Metropolitana di Genova**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

*(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)*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per gli Enti Locali il termine per l'approvazione è differito di trenta giorni successivi a quello stabilito per l'approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti:

- procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012 (comma 1);
- procedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), (comma 2).

## Sezione di programmazione n. 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

### COMUNE DI CERANESI (Provincia di Genova)

Indirizzo: Via B. Parodi 41

Codice fiscale/Partita IVA: 00652810102

Sindaco: Claudio Montaldo

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre anno precedente: 18

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3604

Telefono: 010 785961

Sito internet: [www.comune.ceranesi.ge.it](http://www.comune.ceranesi.ge.it)

E-mail: [ragioneria@comune.ceranesi.ge.it](mailto:ragioneria@comune.ceranesi.ge.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.ceranesi.ge.it](mailto:protocollo@pec.comune.ceranesi.ge.it)

## Sezione di programmazione n. 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 28.11.2013) e nella vigente disciplina del Nucleo Indipendente di Valutazione (delibera di Giunta Comunale n. 44 del 17.7.2014).

L'attività di programmazione del Comune di Ceranesi attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2023 è realizzata attraverso i seguenti documenti:

**Programma di mandato 2022/2027**, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 21/06/2022 a cui si rinvia;

**Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025**, approvato nella sua versione aggiornata, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 03.04.2023; rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

**Bilancio di previsione finanziario 2023/2025**, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 03.04.2023; è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione. La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

Il percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti, è stato attuato con particolare efficacia nel 2020, quando, a seguito della emergenza epidemiologica da Covid 19, l'Amministrazione ha assicurato in brevissimo tempo, la possibilità di garantire, anche in remoto, lo svolgimento di tutte le attività per le quali non era strettamente necessaria la presenza fisica in sede.

Il lavoro agile emergenziale è stato regolamentato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75/2020 ad oggetto: "Disposizioni in materia di lavoro agile".

### 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009 è stata approvata dalla Giunta Comunale, fino all'anno 2022, con l'adozione del Piano esecutivo di gestione (PEG).

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per effetto dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, il Piano esecutivo di gestione (PEG) rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali.

Come già ricordato, infatti, l'art. 1, comma 4, DPR 24 giugno 2022, n. 81 (che individua i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO), ha soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del Tuel, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione" (PEG).

Di fatto, sono stati tolti dal PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, che rientrano nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80.

Essendo il sistema di programmazione e controllo fortemente integrato nei vari livelli della pianificazione, gli obiettivi del PEG sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi operativi e strategici del DUP, nell'ambito degli indirizzi strategici.

Il PIAO, infatti, è strettamente legato al DUP, declinando in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP, quale cornice di riferimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

Il Piano della performance contiene, per ogni servizio, le Schede di previsione degli obiettivi di gestione, nelle quali sono indicati:

1. gli obiettivi da conseguire, con titoli che ne evocano le finalità e i contenuti;
2. il servizio di riferimento e il relativo Responsabile;
3. le finalità, che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
4. i risultati attesi; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
6. il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;
7. le previsioni di entrata e spesa di competenza assegnate nel triennio a ciascun obiettivo di gestione.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto. Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai Responsabili di servizio e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi di performance sono allegati al presente PIAO **sub A**).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, vengono individuati gli obiettivi e le performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

A tale scopo, viene approvato il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, che viene allegato al presente PIAO, **sub B**).

## **2.3. Rischi corruttivi e trasparenza**

Per il triennio considerato dal presente documento, i contenuti di questa sezione fanno riferimento al Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza ed integrità 2022-2024 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 78 del 26.10.2022 che si considera confermato anche per il corrente anno.

Si ritiene di procedere entro la fine del 2023 all'approvazione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti.

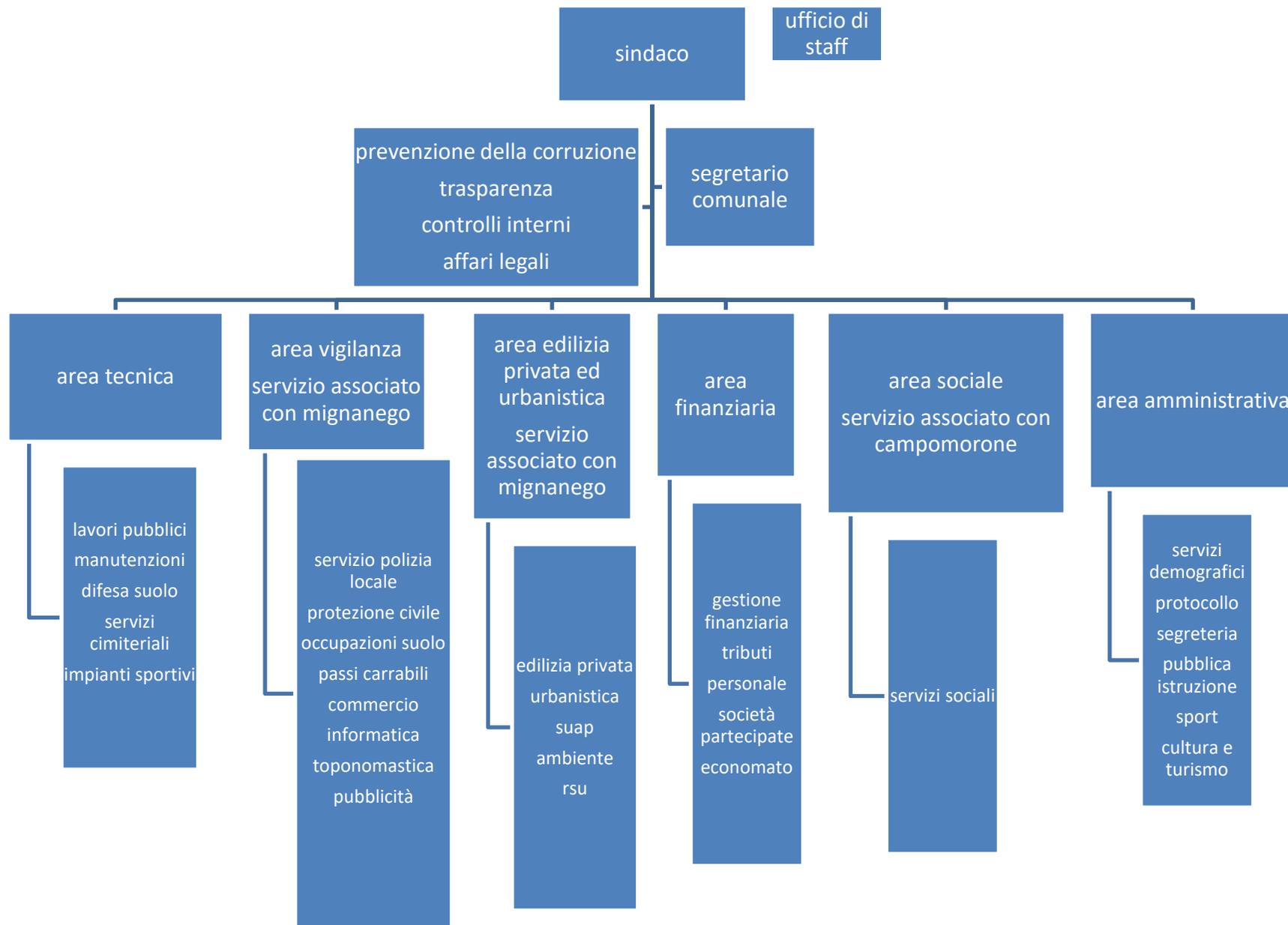
## **Sezione di programmazione n. 3 – Organizzazione e capitale umano**

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione.

In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata "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, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" e alla lettera c) "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

## **3.1. Struttura organizzativa**

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Ceranesi è rappresentato dal seguente schema:



La catena organizzativa dei livelli di responsabilità del Comune è costituita da n. 6 Posizioni Organizzative, di cui n. 3 assegnate a personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, n. 1 assegnata al personale dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori e n. 2 assegnate a dipendenti di altri enti in convenzione;

L'organigramma dettagliato è riportato nell'allegato sub c)

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile è riportato nell'allegato sub d).

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### •Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La composizione del personale in servizio al 31 dicembre 2022 è desumibile dalla seguente tabella:

<i>Area di attività</i>	<i>n. posti</i>	<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Ufficio</i>	<i>Personale</i>	<i>Note</i>
Area Finanziaria	1	D4	Specialista in attività amministrativa contabile	Responsabile di area	Oberti Simona	
	1	C6	Istruttore amministrativo-contabile	Ragioneria/personale	Campora Michela	
	1	C1.	Istruttore amministrativo-contabile	Tributi	Cavallari Elisa	Dimissionaria a far data dal 16.06.2023
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>					
Area Amministrativa	1	D2	Specialista in attività amministrativa	Responsabile di area	Mundula Giulia	
	1	C6	Istruttore amministrativo	Segreteria/scuole	Mazza Cristina	
	1	C2	Istruttore amministrativo	Anagrafe/stato civile	Ghiglione Barbara	Mobilità in uscita dal 01.06.2023

	1	B8	Collaboratore Amministrativo	Protocollo	Tassistro Rita	
	1	B3	Collaboratore Amministrativo	Anagrafe/stato civile	Di Cristina Alice	
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>					
Area Tecnica	1	D1	Specialista in attività tecniche	Responsabile di area	<b>Minetti Andrea</b>	Dimissionario in data 01.03.2023
	1	C1	Geometra	Geometra	<b>Granara Paolo</b>	
	1	C1	Geometra	Lavori Pubblici	Perrone Fabio	
	2	B3	Collaboratori tecnico manutentivo		<b>Rossi Luca</b> <b>Barbieri Marco</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>					
Area Urbanistica ed Edilizia Privata	1	D2	Specialista in attività tecniche	Responsabile di area	Badino Elisa	L'area urbanistica ed edilizia privata è in convenzione con il comune di Mignanego
	1	C3	Geometra	Urbanistica pubblica ed edilizia privata	Pastorino Andrea	
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>					
Area Sociale	1	D1	Assistente sociale	Area sociale	Bruni Martina	L'area sociale è in convenzione con il Comune di Campomorone; il responsabile dell'area è un dipendente del comune di Campomorone, assistente sociale Merlo Valentina
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>					
Polizia Locale	1	C1	Agente di Polizia Municipale	Polizia Municipale	Bruzzo Marco	L'area polizia locale è in convenzione con il comune di Mignanego; il responsabile dell'area è un dipendente del comune di Mignanego, Ing. Marro Giorgio
	1	C2	Agente di Polizia Municipale	Polizia Municipale	Malaspina Antonino	
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>					

Si dà atto che con DGC n. 25 del 31.03.2023 l'ente ha provveduto al reinquadramento del personale dipendente ai sensi del Titolo III, Capo I, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16-11-2022.

### • Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai Responsabili di servizio, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale. In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021,

art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando integralmente nel presente documento quanto espresso nel sopra richiamato Documento Unico di Programmazione 2023-2025, che, alla sezione 3.2.1, contiene appunto il “Piano triennale dei fabbisogni di personale”.

Il PTFP deve essere redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue: il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio; il principio del turn over; l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

### • Capacità assunzionali calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

In data 27/04/2020, è stato pubblicato il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” adottato in attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd “Decreto Crescita”, che individua le fasce demografiche e i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti. Successivamente, è stata pubblicata la circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni. Il Comune di Ceranesi è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia “D” dei Comuni con popolazione compresa tra i 3.000 e 4999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,2%.

Il rendiconto per l'esercizio finanziario 2022 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 27.04.2023. Si è provveduto, pertanto, a calcolare il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2022 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020-2021-2022, ottenendo un risultato pari a 27,64% come risulta dalla tabella seguente:

Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati (calcolate al netto dei rimborsi per il servizio di segreteria convenzionato ex art. 2 c. 3 DM 21/10/2020)	Rendiconto 2020	3.936.180,51
	Rendiconto 2021	2.804.798,60
	Rendiconto 2022	2.911.437,32
	<i>Media triennio</i>	<i>2.884.138,81</i>
Fondo crediti di dubbia esigibilità	Assestato 2022	77.097,00
<b>Media entrate correnti al netto del FCDE</b>		<b>2.807.041,81</b>
Spesa di personale	Rendiconto 2022	<b>776.050,39</b>
<b>RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>		<b>27,64 %</b>

Gli enti in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Quindi questo significa che il nostro ente può coprire il turn over al 100% a condizione che non si incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; questo si traduce nell'inserimento

di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato. Si consideri che in data 30.11.2022 è uscito per pensionamento il dipendente D.P. categoria B8 che ad oggi non è ancora stato sostituito e che il responsabile dell'area tecnica M.A. ha dato le dimissioni a far data dal 01.03.2023. Inoltre le figure necessarie alle sostituzioni del suddetto personale saranno reclutate dall'ente tramite mobilità esterna, ricorso a concorsi pubblici ovvero scorrimento di graduatorie vigenti esistenti presso altri enti.

Resta sempre valido il limite imposto dall'art 1 comma 557 e 557 quater della Legge 296/2006 e s.m.i. con riferimento alla media della spesa del personale del triennio 2011/2013 che per il Comune di Ceranesi ammonta a € 858.134,18.

Inoltre, il costo previsto per le forme di lavoro flessibile deve essere rispettoso dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale prevede che tale costo non possa essere superiore alla somma spesa nell'anno 2009 che risulta essere pari ad **€ 78.789,00**;

#### • **Stima del trend delle cessazioni**

Nel corso del 2022 è cessato dal servizio (in data 30.11.2022) un dipendente appartenente all'area lavori pubblici e non è stato ancora sostituito. Nel corso dell'anno 2023 cessano dal servizio per dimissioni n. 2 dipendenti (uno già cessato in data 01.03.2023 ed una cesserà in data 15.06.2023); sempre nel corso dell'anno 2023 cesserà dal servizio n. 1 dipendente per mobilità volontaria verso altro ente in data 31.05.2023. Gli stessi saranno sostituiti da n. 1 appartenente alla categoria D (lavori pubblici), 1 appartenente categoria C (ufficio tributi), 1 appartenente categoria C (ufficio demografico ed elettorale), 1 appartenente categoria C (Area ambiente ed edilizia privata, a disposizione per n. 18 ore all'area tecnica )

Al momento non è possibile prevedere eventuali ulteriori cessazioni nel triennio 2023-2025, anche se appare probabile che si avranno, come per gli scorsi anni, pensionamenti anticipati legati all'anzianità contributiva e a scelte individuali dei lavoratori interessati.

#### • **Stima dell'evoluzione dei bisogni**

Per quanto riguarda la stima dell'evoluzione dei bisogni nel triennio 2023-2025 si prevede prioritariamente la sostituzione del personale dipendente che cesserà dal servizio e l'eventuale integrazione di personale sui servizi esistenti ove ritenuto necessario, come meglio specificato nell'allegato sub f)

Non si prevede l'attivazione di nuovi servizi rispetto a quelli in essere.

#### • **Staff del sindaco**

Nel corso del 2023 c'è la necessità di attivare un'assunzione di staff ovvero un incarico ex articolo 90 del decreto legislativo n. 267 del 2000 previsto dal nostro regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi all'art. 22 bis. L'assunzione riguarderà un tempo determinato part time (12 ore settimanali) per n. 2 anni, rinnovabili una volta sola e con durata massima fino alla scadenza del mandato

## • **Strategia di copertura del fabbisogno**

Nel corso del triennio, si provvederà a dare corso alle assunzioni di personale previste nel Piano triennale dei fabbisogni di cui all'allegato sub e), mediante ricorso a mobilità tra Enti e/o utilizzo di graduatorie di altri Enti locali e/o concorso e/o progressioni di carriera e/o selezioni da elenchi di idonei di cui al protocollo sottoscritto con la Città Metropolitana di Genova (DL. 80/2021).

## • **Eccedenze di personale**

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rileva che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in soprannumero né eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come da DGC n. 10/2023.

## • **Formazione del personale**

Il Piano triennale della formazione 2023 - 2025 - anno 2023, ha come obiettivo:

- sviluppare la professionalità dei dipendenti adattandola alle nuove esigenze lavorative;
- rispondere il più possibile a bisogni concreti e coerenti con i ruoli agiti e le attività svolte dal personale;
- supportare i processi di cambiamento organizzativo e normativo dell'Ente;

L'area "Formazione obbligatoria" comprende le tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge (anticorruzione, sicurezza sul lavoro). Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del triennio 2023/2025, lo svolgimento di specifiche attività di formazione. Inoltre si intensificheranno attività formative rivolte a specifiche tematiche soprattutto in materia di PNRR, di gare di appalto e contratti, contabilità finanziaria, in materia tributaria, nonché relativamente ad adeguamenti normativi relativi alle diverse aree di competenza.

## **Sezione di programmazione n. 4 – Monitoraggio**

Attualmente il Comune di Ceranesi, per monitorare la Performance strategica ed operativa applica quanto previsto nel proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 28.11.2013.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio sull'azione delle misure obbligatorie e ulteriori finalizzate alla prevenzione del rischio di corruzione, si rinvia a quanto disposto nell'allegato relativo al Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per quanto riguarda infine le misure di promozione della trasparenza si specifica che, annualmente il Responsabile della corruzione e della trasparenza redige apposita relazione e l'OIV verifica ed attesta, su specifica indicazione contenuta in una apposita deliberazione ANAC, il corretto adempimento degli obblighi di

pubblicità e trasparenza; gli esiti di tali verifiche sono pubblicate nella sezione amministrazione trasparente.