

# COMUNE DI CITTIGLIO



## 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.

Per il 2023 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- Quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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 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 del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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 CITTIGLIO Indirizzo: Via Provinciale 46

Codice fiscale/Partita IVA: 00254640121

Sindaco: Rossella MAGNANI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 14

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3846

Telefono: 0332/601467

Sito internet: [www.comune.cittiglio.va.it](http://www.comune.cittiglio.va.it)

E-mail: [protocollo@comune.cittiglio.va.it](mailto:protocollo@comune.cittiglio.va.it)

PEC: [comunecittiglio@actaliscertymail.it](mailto:comunecittiglio@actaliscertymail.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
<b>2.1 Valore pubblico</b>	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.

## 2.2 Performance

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.

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.

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 Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 12/04/2023 che qui si ritiene integralmente riportata. Nella predetta sezione strategica del DUPs è declinato in obiettivi quanto esposto nelle linee programmatiche di mandato di questa amministrazione. Sono quindi state individuate le aree strategiche di intervento in accordo con le linee programmatiche di mandato per evidenziare i relativi obiettivi strategici e operativi, con l'intento di garantire a favore dei propri utenti, cittadini e operatori economici servizi adeguati, compatibilmente con i vincoli che il contesto presenta.

Nell'ambito della programmazione di ente la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance 2023-2025, con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 07/06/2023, che, a partire dagli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel DUPs 2023-2025 definisce fasi, tempi e indicatori di misurazione per il raggiungimento dei medesimi, utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

Per il triennio 2023-2025 sono stati assegnati n. 4 obiettivi di *performance organizzativa* i quali rappresentano i "traguardi" che l'ente deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti i dipendenti (responsabili di settore e relativi collaboratori) sono chiamati a contribuire. Gli obiettivi assegnati sono i seguenti:

1. TEMPESTIVITA' PAGAMENTI
2. TRASPARENZA
3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
4. FORMAZIONE

Per ciascun obiettivo sono descritti il risultato atteso, le modalità di attuazione, l'indicatore di risultato ed i tempi di attuazione. Essi sono dettagliatamente specificati nelle tabelle del Piano della Performance 2023-2025 cui si rimanda.

In aggiunta agli obiettivi di performance organizzativa l'Amministrazione ha individuato 24 progetti di *performance individuale*, affidati ai singoli responsabili di settore, che dovranno essere attuati nel triennio 2023-2025. Gli obiettivi affidati a ciascun settore sono i seguenti:

#### SETTORE AFFARI GENERALI

1. MUSEO BINDA PER STRANIERI
2. CREAZIONE NUOVI CANALI DI COMUNICAZIONE AI SERVIZI DEMOGRAFICI
3. DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI
4. PNRR MIGRAZIONE IN CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI
5. PNRR SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE
6. PNRR COMUNICAZIONI TRAMITE APP IO
7. PNRR SERVIZI PAGO PA
8. PNRR NOTIFICHE TRAMITE PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)
9. RIQUALIFICAZIONE AREA PARCO SAN GIULIO

#### SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

10. MODULI DI PAGAMENTO TRIBUTI ON LINE
11. AGEVOLAZIONE PER PRODUTTORI AGRICOLI
12. ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DELLE ENTRATE COMUNALI
13. NUOVO PROGETTO RISCOSSIONE COATTIVA
14. RAZIONALIZZAZIONE SPESE UTENZE

#### SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO

15. UNIFICAZIONE PLESSI SCOLASTICI – AGGIORNAMENTO ANNO 2023
16. REALIZZAZIONE NUOVO MURO DI PROTEZIONE SP 8
17. LOCAZIONE EX SCUOLA VARARO
18. RIFACIMENTO COPERTURA SPOGLIATOI CAMPO VIA GARIBALDI – VIA SCIRLAGO

#### SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE

19. DOPOSCUOLA
20. RICOLLOCAZIONE BIBLIOTECA COMUNALE
21. PRIMA INFANZIA
22. RICOLLOCAZIONE CENTRO DIURNO RICREATIVO ANZIANI

	<p>SETTORE POLIZIA LOCALE</p> <p>23. COSTITUZIONE NUOVO SETTORE POLIZIA LOCALE</p> <p>24. ATTIVARE IL RILEVATORE DI INFRAZIONI SEMAFORICHE</p> <p>Essi sono dettagliatamente specificati nelle tabelle del Piano della Performance 2023-2025 cui si rimanda. La valutazione degli obiettivi sarà effettuata dall'organismo indipendente di valutazione (OIV).</p> <p>L'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede, inoltre, che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In tale ambito il Comune di Cittiglio ha approvato la Deliberazione di Giunta n. 96 del 09.11.2022 avente ad oggetto "Piano delle azioni positive triennio 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006", con la quale sono state individuate le seguenti aree di intervento a riguardo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. FORMAZIONE</li> <li>2. ORARIO DI LAVORO</li> <li>3. BENESSERE LAVORATIVO</li> <li>4. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'</li> <li>5. INFORMAZIONE</li> </ol>
<p><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>E' previsto che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di un Piano triennale di Prevenzione della Corruzione "P.T.P.C.", con l'obiettivo di prevedere specifici provvedimenti e comportamenti, nonché di monitorare modalità e tempi dei procedimenti, in particolare modo quelli che comportano l'emissione di atti autorizzativi o concessori, la gestione di procedure di gara e diconcorso, l'assegnazione di contributi e sovvenzioni, la gestione delle entrate, le attività di controllo, verifica, ispezione e sanzione, il conferimento di incarichi e nomine, gli affari legali e il contenzioso.</p> <p>Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 22/03/2023 è stata confermata la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 27/04/2022.</p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza confermato per il triennio 2023-2025 necessita di essere aggiornato in ordine al mutato contesto interno del Comune di Cittiglio in conseguenza della modificazione della macrostruttura organizzativa operata con la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 22/03/2023, consistente nella costituzione di un nuovo Settore denominato "Settore Polizia Locale".</p> <p>Oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla mutata struttura e dimensione organizzativa, si evidenzia che non è necessario effettuare la ricompilazione della mappatura dei processi in quanto i processi organizzativi afferenti al Settore</p>

di Polizia Locale, oggetto della citata riorganizzazione, sono già stati individuati e analizzati nel Piano 2023-2025 e nel suo allegato A) sistema di gestione del rischio corruttivo cui si rimanda ad ogni effetto integrativo del presente Piano.

Si procede pertanto ad aggiornare il paragrafo 20 “Analisi del contesto interno” del Piano 2023-2025 limitatamente ai dati generali relativi alla mutata struttura e dimensione organizzativa, come segue:

**20. Analisi del contesto interno**

**Struttura politica**

Con le elezioni del 3 e 4 ottobre 2021 è stato proclamato eletto sindaco Rossella Magnani che ha nominato, con decreto sindacale n. 15 del 14/10/2021 la Giunta composta da:

nominativo	delega
GIOVANNI LUCA BASSI	<b>ASSESSORATO LAVORI PUBBLICI URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA</b> Realizzazione, gestione e manutenzione delle opere pubbliche – politiche per la gestione del verde pubblico e arredo urbano - pianificazione urbanistica – edilizia privata - gestione neve <b>VICE SINDACO</b>
DIEGO FIORE	<b>ASSESSORATO ALL’AMBIENTE</b> Politiche per la tutela del territorio e della difesa idrogeologica - Tutela e valorizzazione ambientale, patrimonio forestale e riqualificazione forestale - Referente Protezione Civile.
GIUSEPPE PINTO	<b>ASSESSORATO AL BILANCIO</b> Programmazione finanziaria e bilancio – tributi locali e politiche tariffarie – referente bandi e finanziamenti - referente sicurezza.
DANIELA VINCENZI	<b>ASSESSORATO AI SERVIZI ALLA PERSONA E POLITICHE SOCIALI - PERSONALE.</b> Politiche a supporto del reddito, della casa e della famiglia, gestione dei servizi alla persona (minori, anziani, disabili), lavori socialmente utili, valorizzazione del volontariato - personale e organizzazione.

A seguito delle dimissioni del Vice Sindaco GIOVANNI LUCA BASSI e ad effetto del decreto sindacale ad oggetto “MODIFICA DEI COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE E DELLE RELATIVE DELEGHE” la Giunta comunale risulta composta come segue:

nominativo	delega
DIEGO FIORE	<b>ASSESSORATO LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, VERDE PUBBLICO, ARREDO URBANO, VIABILITA, PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTE E TERRITORIO</b>

	Realizzazione e gestione delle opere pubbliche - Politiche per la tutela del territorio e della difesa idrogeologica - Tutela e valorizzazione ambientale, patrimonio forestale e riqualificazione forestale - Referente Protezione Civile – Politiche per la gestione del verde pubblico e arredo urbano - Pianificazione urbanistica – Edilizia privata. <b>VICE SINDACO</b>
GIOVANNI D'ANGELO	<b>ASSESSORATO MANUTENZIONI PATRIMONIO</b> Manutenzione patrimonio – Servizio al Tempo Libero Associazioni - Rapporto con la frazione di Vararo - Centro Storico – Commercianti.
GIUSEPPE PINTO	<b>ASSESSORATO AL BILANCIO</b> Programmazione finanziaria e bilancio – Tributi locali e politiche tariffarie – Referente bandi e finanziamenti - Referente sicurezza.
DANIELA VINCENZI	<b>ASSESSORATO AI SERVIZI ALLA PERSONA E POLITICHE SOCIALI - PERSONALE.</b> Politiche a supporto del reddito, della casa e della famiglia, gestione dei servizi alla persona (minori, anziani, disabili), lavori socialmente utili, valorizzazione del volontariato - personale e organizzazione.

In conseguenza della surroga, ai sensi degli articoli 38, comma 8, e 45, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, del Consigliere comunale dimissionario Sig. Bassi Giovanni Luca, con il Sig. Perna Marco, il consiglio comunale è oggi composto da:

Consiglieri	
GIOVANNI D'ANGELO	Polis Cittiglio - Tradizione Territorio Innovazione - Lista Civica Rossella Magnani Sindaco
LUCA SOFFIANTINI	
DIMITRI GIUDICI	" " "
GIUSEPPE PINTO	" " "
ALESSIO MANICONE	" " "
DIEGO FIORE	" " "
DANIELA VINCENZI	" " "
PERNA MARCO	" " "
MARIA GRAZIA ANTONINI	Galliani Sindaco - Centrodestra e Indipendenti - Esperienza e Continuità
ANTONIO CELLINA	" " "
SARTORI CHIARA	" " "
MARIO PAOLICELLI	Civica per Cittiglio - Insieme per Costruire

**Struttura amministrativa**

L'Ente è sprovvisto di un Segretario Titolare e si avvale della collaborazione della Dottoressa Amato Carla con incarico di reggenza sino al 31/10/2023.

RPCT è la Dottoressa Amato Carla.

**Schema dell'assetto organizzativo al 31/12/2022**

SETTORE	RESPONSABILE DI SETTORE	UFFICIO (o UNITA' DI PROGETTO)	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
GESTIONE DEL TERRITORIO	Morlacchi Paola Gloria	Lavori Pubblici Edilizia Privata Servizi Cimiteriali	Cantoreggi Cristina Malaspina Andrea
AFFARI GENERALI	Vettorel Mauro	Demografici/Stato Civile Elettorale Protocollo Leva Segreteria Generale	Cannella Alex Teruzzi Marco
ECONOMICO FINANZIARIO	Koerlin Annett	Contabilità Tributi	Gusmeroli Patrizia Danasi Lara
SERVIZI ALLA PERSONA	Barufatto Deborah	Servizi Sociali Servizi Culturali	Margheritis Norberto

La predetta struttura organizzativa è stata successivamente modificata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 22/03/2023, con la costituzione del nuovo Settore denominato "Settore Polizia Locale".

**Schema dell'assetto organizzativo attuale**

SETTORE	RESPONSABILE DI SETTORE	UFFICIO (o UNITA' DI PROGETTO)	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
GESTIONE DEL TERRITORIO	Morlacchi Paola Gloria	Lavori Pubblici Edilizia Privata Servizi Cimiteriali	Cantoreggi Cristina Malaspina Andrea
AFFARI GENERALI	Vettorel Mauro	Demografici/Stato Civile Elettorale Protocollo Leva Segreteria Generale	Cannella Alex Teruzzi Marco Sivieri Sabrina
ECONOMICO FINANZIARIO	Koerlin Annett	Contabilità Tributi	Danasi Lara
SERVIZI ALLA PERSONA	Barufatto Deborah	Servizi Sociali Servizi Culturali	Margheritis Norberto
POLIZIA LOCALE	Magnani Rossella	Polizia Locale	Penzo Michele

Inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 26/09/2020, è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cittiglio, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.lgs. n. 165/2011 e s.m.i., secondo le linee guida ANAC approvate con delibera n.177 del 19 febbraio 2020.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

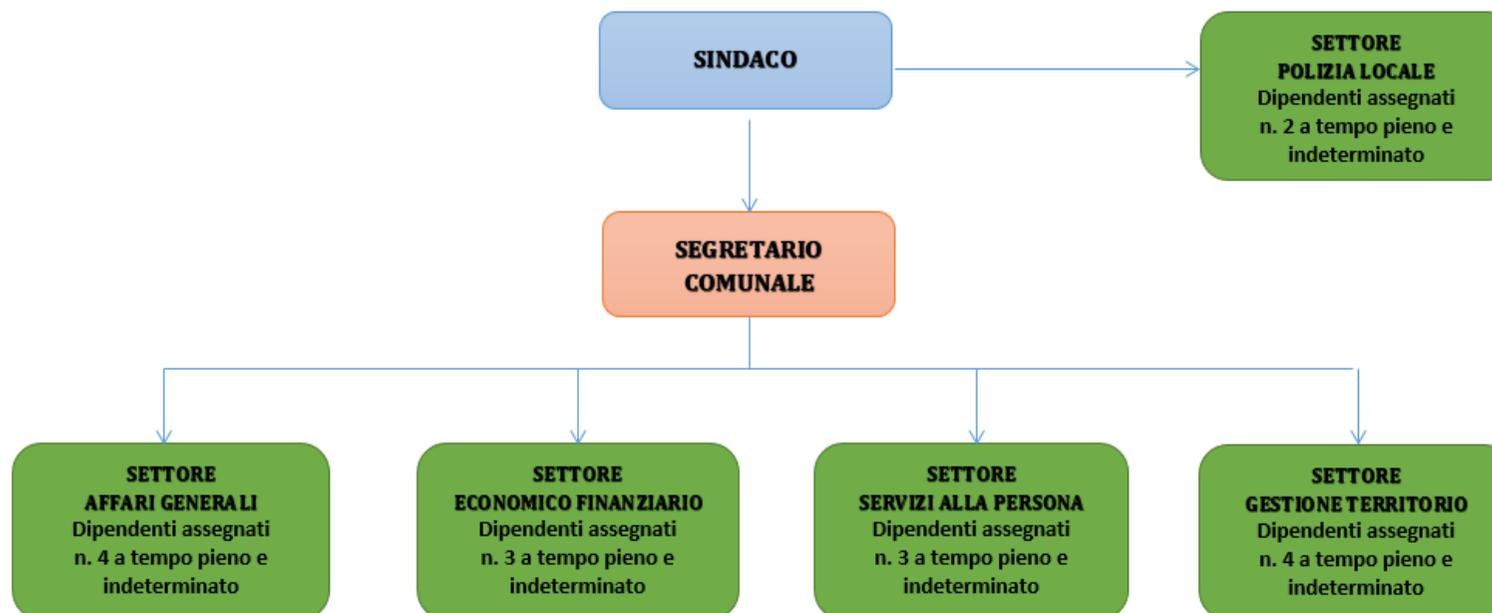
#### SOTTO SEZIONE

#### CONTENUTI

#### 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Cittiglio, recente modificata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 22/03/2023, avente ad oggetto "MODIFICA REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. APPROVAZIONE NUOVA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI CITTIGLIO", si configura come segue:

#### MACROSTRUTTURA



## Organigramma

Area	Unità	Settore di assegnazione
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	1	Affari Generali
	1	Economico Finanziario
	1	Gestione del Territorio
	1	Servizi alla Persona
<b>Istruttori</b>	1	Economico Finanziario
	1	Economico Finanziario
	1	Gestione del Territorio
	1	Gestione del Territorio
	1	Servizi alla Persona
	1	Polizia Locale
<b>Operatori Esperti</b>	1	Polizia Locale
	1	Affari Generali
	1	Affari Generali
	1	Affari Generali
	1	Servizi alla Persona
<b>Totale</b>	1	Gestione del Territorio
	16	

<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>A seguito della definitiva sottoscrizione del CCNL di comparto relativo al triennio 2019-2021, avvenuta in data 16 novembre 2022, sono state individuate due modalità di lavoro a distanza, denominate rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro Agile</li> <li>• Lavoro da Remoto.</li> </ul> <p>Poiché il CCNL prevede la definizione dei rispettivi criteri attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS, il comune di Cittiglio si impegna a definire i criteri ed il relativo regolamento in applicazione del nuovo CCNL entro il secondo semestre del 2023.</p>
<p><b>3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 22/03/2023 ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA" è stata aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, prevedendo la copertura dei posti di organico come segue:</p> <p>Anno 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A seguito di dimissioni volontarie dal servizio con richiesta di essere collocato a riposo con decorrenza dal 01.05.2023 (ultimo giorno di lavoro 30.04.2023) (prot. n. 2170 del 28/02/2023) di un dipendente, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, attualmente inquadrato in "categoria C" del vigente sistema di classificazione (CCNL 31.03.1999) e avente profilo di "istruttore amministrativo polifunzionale", si procederà alla sua sostituzione con l'assunzione di un dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno che sarà inquadrato, per effetto della trasposizione automatica operata dal nuovo sistema di classificazione dal 1° aprile 2023 (CCNL 16.11.2022), nella "area degli istruttori" con profilo di "istruttore amministrativo polifunzionale";</li> <li>➤ A seguito cessione del contratto per mobilità volontaria ad altro comune ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 di un dipendente, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, inquadrato in "categoria D" del vigente sistema di classificazione (CCNL 31.03.1999) e avente profilo di "commissario di Polizia locale" si procederà alla sua sostituzione con l'assunzione di un dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno che sarà inquadrato, per effetto del nuovo sistema di classificazione (CCNL 16.11.2022), nella "area degli istruttori" (ex categoria C) e con profilo di "agente di polizia locale";</li> <li>➤ Ai sensi ed effetti dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs. 165/2001 e degli articoli 13, commi 5, 6 e 7, e 15 del CCNL 16.11.2022, ricorrendone le condizioni di legge, si procederà all'espletamento della procedura di progressione dalla "area degli operatori esperti" alla "area degli istruttori" (nuovo sistema di classificazione CCNL 16.11.2022), di un dipendente inquadrato nella "area degli operatori esperti", previa definizione dei criteri in confronto con i soggetti sindacali, tramite procedura valutativa;</li> </ul>

- Eventuali ulteriori assunzioni a tempo indeterminato per turn-over, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio;
- Eventuali assunzioni a tempo determinato, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto delle dotazioni di bilancio, avvalendosi delle forme di lavoro flessibile previste dal C.C.N.L. e dalle leggi sui rapporti di lavoro e nel rispetto della normativa di legge.

Anno 2024:

- Eventuali assunzioni a tempo indeterminato per turn-over, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio;
- Eventuali assunzioni progressioni tra aree ai sensi ed effetti dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs. 165/2001 e degli articoli 13, commi 5, 6 e 7, e 15 del CCNL 16.11.2022, ricorrendone i presupposti di legge.
- Eventuali assunzioni a tempo determinato, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto delle dotazioni di bilancio, avvalendosi delle forme di lavoro flessibile previste dal C.C.N.L. e dalle leggi sui rapporti di lavoro e nel rispetto della normativa di legge.

Anno 2025:

- Eventuali assunzioni a tempo indeterminato per turn-over, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio;
- Eventuali assunzioni progressioni tra aree ai sensi ed effetti dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs. 165/2001 e degli articoli 13, commi 5, 6 e 7, e 15 del CCNL 16.11.2022, ricorrendone i presupposti di legge.
- Eventuali assunzioni a tempo determinato, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di settore, nel rispetto delle dotazioni di bilancio, avvalendosi delle forme di lavoro flessibile previste dal C.C.N.L. e dalle leggi sui rapporti di lavoro e nel rispetto della normativa di legge.

Dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Con il predetto provvedimento è stato aggiornato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 97 del 09.11.2023 ed è stato disposto l'aggiornamento del PIAO 2023-2025 entro il termine di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- Secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- Su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.