

COMUNE DI VERRUA PO

Provincia di Pavia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2026-2027

(Articolo 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113)

INDICE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
2. **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - 2.1 VALORE PUBBLICO
 - 2.2 PERFORMANCE
 - 2.2.1 Piano azioni positive per la parità di genere
 - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
3. **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 3.1.1 Dotazione Organica
 - 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
 - 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
 - 3.3.1 Personale in servizio al 31 dicembre 2024
 - 3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
 - 3.3.3 Rilevazione dei fabbisogni: Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle Risorse / Strategia di copertura del fabbisogno – cessazione personale 2025-2026-2027
 - 3.3.4 Piano della formazione
4. **MONITORAGGIO**

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di accesso*”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, così sintetizzate:

- ottenere un migliore coordinamento dell’attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L’articolo 6, cc. 1-4, del D.L. 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 (PTPCT), il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e le 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 Legge n. 190 del 2012 e del D.L.vo. 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 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’articolo 7, comma 1, del D.M. n. 132/2022, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO è fissata al 31 gennaio, fatto salvo quanto previsto ai sensi dell’articolo 8, comma 2 del suddetto decreto ai sensi del quale “*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.*

Ai sensi dell’articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 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, 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'articolo 1, c. 16, 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 validità 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 pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'articolo 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, che prevedono:

- 1) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- 2) divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, nella Legge 11 agosto 2014, n. 114 riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2026-2027 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 nelle singole sezioni.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	Comune di Verrua Po
Indirizzo	Via Vittorio Veneto, 1 – 27040 Verrua Po (PV)
Recapito telefonico	0385.96121
Indirizzo internet	https://www.comune.verruapo.pv.it/it-it/home
E-mail	protocollo@comune.verruapo.pv.it
PEC	comune.verruapo@pec.regione.lombardia.it
Codice fiscale/Partita IVA	00471420182
Sindaco	Rag. Lazzari Pierangelo
Numero dipendenti al 31/12/2024	N. 3 unità
Numero abitanti al 31/12/2024	1212
Rapporto dipendenti/abitanti al 31/12/2024	404

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1.: VALORE PUBBLICO

Ente non tenuto alla compilazione della presente sottosezione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti

Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il “Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata.

Come previsto dall’articolo 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132 del 2022 e dall’articolo 8 comma 1 del medesimo decreto, “Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) 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”. Questa sezione non si applica al nostro Ente ma, in una logica di integrazione, si può considerare il filo conduttore rispetto alla quale le altre sottosezioni del PIAO devono declinare i relativi contenuti, in termini di performance, di protezione dai rischi corruttivi, di organizzazione e capitale umano.

Inoltre, il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria (Allegato n. 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011), nel delineare i contenuti del DUP, fornisce un quadro di riferimento all’interno del quale la sottosezione “Valore pubblico” del PIAO deve essere elaborata. Il principio contabile prevede, infatti, che la sezione strategica del DUP debba sviluppare e concretizzare le linee programmatiche di mandato di cui all’articolo 46, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000 e individuare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell’ente. In particolare, la sezione strategica del DUP individua “le principali scelte che caratterizzano il programma dell’amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”.

Ai sensi dell’articolo 3, comma 2, del decreto n. 132/2022 la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nei seguenti documenti;

- Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025/2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 19/07/2024;
- Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 23/12/2024;

SOTTOSEZIONE 2.2.: PERFORMANCE

La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Sebbene le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

La sottosezione in oggetto è stata elaborata secondo le innovazioni normative introdotte dal D.L. n. 80 del 09/06/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113 del 08/08/2021, nel rispetto del D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009, e in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

La presente sottosezione sostituisce il Piano della Performance, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente.

È stato definito il Piano delle performance relativo all'esercizio 2025 coerentemente con le risorse assegnate con esplicitazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle stesse performance. Il predetto Piano viene recepito e allegato al presente PIAO.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale nominato Responsabile di Settore per le annualità 2025-2026-2027, definito a partire:

1. dalle linee di mandato 2021-2026 (fine mandato), approvate con deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 21/10/2021;
2. dal bilancio di previsione 2025-2026-2027, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 23/12/2024;

Il processo di definizione degli obiettivi di gestione, l'assegnazione delle relative risorse, sono necessariamente il frutto di un processo partecipato che coinvolge, i responsabili di Area, gli assessori di riferimento, il Sindaco e il Segretario comunale, garantendo:

- piena correlazione tra gli obiettivi di gestione, tenuto conto di quanto descritto nella sezione "Valore pubblico" e le risorse assegnate;
- che le risorse assegnate siano adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai responsabili di Area la corretta attuazione.

Il Comune di Verrua Po è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance in linea con quanto definito dall'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009; dall'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs. n. 267/2000 e del correlato Piano dettagliato degli obiettivi di gestione, improntato principalmente su due aspetti:

- 1) valutazione degli obiettivi di performance individuale;
- 2) valutazione degli obiettivi di performance organizzativa.

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 02/08/2024, è stato adottato il Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti e del Segretario comunale, correlato del Manuale operativo per il sistema di valutazione della performance dei dipendenti e responsabili di servizio e le relative schede per la valutazione della performance individuale e organizzativa, , prevedendo tre schede:

1. Scheda di graduazione delle posizioni organizzative (validata dal componente Nucleo di Valutazione)
2. Scheda di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa
3. Scheda di valutazione degli obiettivi di performance individuale delle Posizioni organizzative

- con deliberazione della Giunta comunale n. 48 in data 02/08/2024 sono state istituite le aree delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL 16/11/2022, così suddivise:

SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO
SETTORE UFFICIO TECNICO
SETTORE POLIZIA LOCALE

- con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 02/08/2024 queste Ente ha adottato il Regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione e la valutazione delle posizioni organizzative".
- i Responsabili di Settore sono stati nominati con i seguenti decreti del Sindaco:

Settore	Atto nomina	Decorrenza	Nominativo
Settore Amministrativo-finanziario	Decreto n. 2 del 21/01/2022	21/01/2022	Dott. Boron Jacopo
Settore Ufficio Tecnico	Decreto n. 5 del 02/08/2024	02/08/2024	Arch. Mallini Daniela
Settore Polizia Locale	N/A	01/02/2025	Sindaco pro-tempore

A conclusione del processo di definizione del ciclo performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009, dell'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs. n. 267/2000 e del correlato Piano dettagliato degli obiettivi di gestione, unificati in questa sottosezione del Piao, si allegano i seguenti documenti:

- Prospetto riepilogativo degli obiettivi suddiviso per Settori
- Prospetto riepilogativo degli obiettivi suddiviso per dipendente

SOTTOSEZIONE 2.1.1: PIANO AZIONE POSITIVE PER LA PARITÀ DI GENERE

Riferimenti normativi

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*” (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra richiamata è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre, la Direttiva 23/5/2007 “*Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’articolo 48, prevede che: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito, inoltre, in relazione alla*

sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'articolo 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio. Le Pubbliche Amministrazioni, e pertanto anche i Comuni, devono, quindi, redigere, ai sensi dell'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Il Comune di Verrua Po, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguitamento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il presente Piano delle azioni positive, s'intende contenuto nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 15/02/2025 per il periodo 2024/2026 da intendersi confermato anche per periodo 2025/2027, contiene un'analisi dei dati del personale e le azioni positive da intraprendere.

2.1.1.1. : Struttura del Piano

Il personale in dotazione del Comune di Verrua Po alla data odierna è il seguente:

Dipendenti	n. 4
Donne	n. 2
Uomini	n. 2

Il Segretario Comunale alla data odierna è un uomo.

In particolare, il personale in servizio risulta così composto:

- n. 1 Responsabile del Settore Amministrativo e Contabile a tempo pieno e indeterminato inquadrato nella categoria dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D);
- n. 1 Responsabile del Settore Tecnico-Manutentivo a tempo parziale a 18 ore settimanali e indeterminato, inquadrata nella categoria dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D);
- n. 1 Agente di Polizia Locale a tempo parziale a 18 ore settimanali e indeterminato, inquadrato nella categoria degli Istruttori (ex Cat. C), assunto dal 01/02/2025;
- n. 1 Collaboratore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nella categoria degli Operatori Esperti (ex. Cat. B);

Il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

L'amministrazione comunale, con il presente Piano, sceglie di intervenire nei seguenti campi:

1) Formazione Personale

- *Obiettivo*: programmare attività formative atte a garantire la crescita professionale di tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere, mediante lo sviluppo di conoscenze e competenze;
- *Finalità strategiche*: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

2) Orari di Lavoro

- *Obiettivo*: favorire, senza discriminazione di genere, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro.
- *Finalità strategiche*: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di orari di lavoro più flessibili;

3) Sviluppo di Carriera e di Professionalità

- *Obiettivo*: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- *Finalità strategiche*: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità interna;

4) Informazione

- *Obiettivo*: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- *Finalità strategica*: sensibilizzare il personale dipendente rispetto al tema delle pari opportunità.

2.1.1.2. : Azioni Positive

Nel rispetto degli articoli 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. c, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 23 del CCNL 01/04/1999, si prevedono le seguenti azioni positive:

- a) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, nel rigoroso rispetto dei vincoli di spesa;
- b) adottare, ove possibile, modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità;
- c) riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
- e) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione della vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- f) consentire per particolari esigenze la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time;
- g) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

- h) valutare le prestazioni ed i risultati: tra i vari criteri non è consentita la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. S'intende in tal modo prevenire la valutazione di criteri che possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;
- i) realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro;
- j) applicare puntualmente la vigente normativa in materia di congedi parentali ed informare le lavoratrici ed i lavoratori su tutte le opportunità fornite dalla normativa stessa;
- k) realizzare eventuali azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità e delle pari opportunità, dell'uguaglianza uomo-donna, del mobbing.

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), del DM n. 132 del 30/06/2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'articolo 1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

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

L'aggiornamento nel triennio di validità della sezione 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.

La deliberazione n° 1064 del 13/11/2019 del Consiglio dell'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione che testualmente recita “Fermo restando quanto sopra, solo i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate (cfr. parte speciale Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV “Piccoli Comuni”, § 4. “Le nuove proposte di semplificazione”). In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato.”

Con deliberazione n. 31 del 30 gennaio 2025 il Consiglio dell'ANAC ha provveduto ad aggiornare per l'anno 2024 il PNA 2022, introducendo importanti indicazioni rivolte ai piccoli Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti;

- adattamento delle misure di prevenzione: il documento suggerisce soluzioni basate sui rischi ricorrenti nelle amministrazioni comunali di piccole dimensioni.
- utilizzo efficiente delle risorse: vengono fornite indicazioni per ottimizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione;
- semplificazioni normative: l'aggiornamento recepisce le semplificazioni legislative introdotte per gli enti con meno di 50 dipendenti;

A seguito della modifica organizzativa avvenuta con l'assunzione di un Agente di Polizia Locale, l'Amministrazione ha deciso di elaborare un nuovo Piano per il triennio 2025/2027, che viene allegato al presente documento.

Detto ciò, si specifica che il Comune di Verrua Po ha un numero di abitanti inferiore a 5.000 unità e che non sono intercorsi fatti corruttivi né segnalazioni di illeciti nell'ultimo triennio.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La presente sottosezione illustra il modello organizzativo, del Comune di Verrua Po, elaborata secondo quanto stabilito dall'articolo 4, comma 1, lett. a), del D.M. n. 132/2022.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO
SETTORE UFFICIO TECNICO
SETTORE POLIZIA LOCALE

Organi di indirizzo politico e di amministrazione

Secondo l'articolo 4, del D. Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), gli Organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico – amministrativo, definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare, adottano gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti¹.

Per il comune gli Organi di governo sono:

- il Consiglio comunale;
- la Giunta;
- il Sindaco;

Funzioni e responsabilità dirigenziali

Secondo l'articolo 4, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

Il Segretario Comunale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'articolo 97 del D. Lgs. n. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente; partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione; può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente; sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordina le attività²; esercita ogni altra funzione attribuitagli dalla Legge, dallo statuto, dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

In particolare, il Comune di Verrua Po, per la copertura del posto di Segretario comunale, ha fatto ricorso alla stipula di convenzione di segreteria, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 2 del 28/02/2025.

¹ Le competenze sia degli organi di governo che di gestione sono attribuita dalla legge:

- Consiglio (TUEL articolo 42), Giunta (TUEL articolo 48), Sindaco (TUEL articoli 50 e 54);
- dirigenti (TUEL articolo 107)

² Salvo che sia stato nominato il direttore generale (non è previsto nei comuni con meno di 100.000 abitanti (articolo 2, comma 186, lettera d), legge n. 191 del 2009, modificato dall'art. 1, comma 1-quater, lett. d), legge n. 42 del 2010)

La struttura organizzativa del Comune di Verrua Po è articolata in Servizi e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali essendo la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione ai responsabili, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema normativo vigente.

In linea con quanto previsto dall'articolo 109, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all' articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d)³, possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi.

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

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

SETTORE	ATTIVITÀ	SOGGETTO RESPONSABILE
SETTORE AMMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ● Pubblica Istruzione, ● Servizi Sociali ● Servizi Demografici, elettorali e Statistica ● Segreteria ● Protocollo 	Dott. Boron Jacopo
SETTORE FINANZIARIO	<ul style="list-style-type: none"> ● Bilancio, contabilità, programmazione e controllo ● Tributi ● Gestione del personale (parte contabile) 	Dott. Boron Jacopo
SETTORE UFFICIO TECNICO	<ul style="list-style-type: none"> ● Ecologia e Tutela Ambiente ● Lavori Pubblici ● Urbanistica e Edilizia Privata ● SUAP ● Edilizia SAP ● Servizi Cimieriali 	Arch. Mallini Daniela

³ Conferimento delle funzioni di responsabile di un settore dell'amministrazione al Segretario comunale

3.1.1 Dotazione Organica

La dotazione organica individuava la consistenza organica ritenuta ottimale relativamente al personale di ruolo per il soddisfacimento delle funzioni istituzionali, condizionando le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

La dotazione organica di questo Ente, ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 nel testo previgente alla modifica operata dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017, è stata da ultimo aggiornata in occasione dell'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale integrato nel PIAO 2024-2026, approvato con delibera di Giunta comunale n. 10 del 15/02/2024 ed è così articolata:

SETTORE ORGANIZZATIVO	PROFILO PROFESSIONALE	N. unità
Settore Amministrativo-finanziario	Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione – Posizione organizzativa	1
Settore Ufficio Tecnico	Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione – Posizione organizzativa	1
Settore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	1
	Totale	3

Nel 2024 è stato bandito un concorso per l'assunzione di un Agente di Polizia Locale a tempo indeterminato e parziale a 18 ore settimanali da inquadrare nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C).

Il candidato risultato vincitore della procedura concorsuale ha iniziato la propria attività con decorrenza 01/02/2025.

A seguito della suddetta assunzione, la dotazione organica risulta completa; non sono previste assunzioni né cessazioni nel triennio di riferimento.

L'Amministrazione comunale intende avviare la procedura di trasformazione del contratto di lavoro dell'Agente di Polizia Locale da tempo parziale a 18 ore settimanali a tempo pieno a 36 ore settimanali.

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione prende avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che con l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che “le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle già menzionate disposizioni attraverso una fase di sperimentazione.

Le linee guida contengono indicazioni per l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le misure più significative riguardano:

- superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Articolo 18 comma 5 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n. 124/2015);
- previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Articolo 87 comma 1 e 2 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020);
- introduzione del POLA: “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 60 % dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce altresì le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Verrua Po, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Aspetto problematico è rappresentato dalla carenza di risorse umane e alle difficoltà ad organizzare in modo adeguato la prestazione lavorativa resa con tale modalità, con particolare riguardo alla rotazione del personale.

I principi che guidano l'attuazione del lavoro agile del Comune di Verrua Po sono esplicitati nello nelle linee guida approvate con deliberazione di giunta comunale n. 20 del 16/03/2020.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi

- l'articolo 6 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. Il PTFP è stato riassorbito nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del Legge n. 80/2021, convertito in legge 113/2021). Mentre l'articolo 1, comma 1, lett. a) del D.p.r. n. 81/2022 ha soppresso gli adempimenti correlati al PTFP. Infine con l'articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti gli Schemi attuativi del PIAO;
- l'articolo 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 “Decreto crescita, convertito in legge 58/2019 determina la capacità di assunzione nei comuni, e precisamente dispone “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;
- il DPCM 17 marzo 2020 avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionale, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria, da applicarsi con decorrenza 20 aprile 2020. Il predetto decreto è stato emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, al fine di individuare i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- l'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 definisce i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni, definendo il tetto di spesa di personale in valore assoluto;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- l'articolo 33 del D. Lgs. n.165/2001 nel testo da ultimo sostituito dall'articolo 16 della Legge 183/2011, ed in particolare i commi 1 e 2;

Sono richiamati altresì:

- la Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", e, nello specifico, l'articolo 3, comma 8, nel testo modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che testualmente recita “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”

- l'articolo 3, comma 5-septies, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, “i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.”

3.3.1 Personale in servizio al 31/12/2024

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell’articolo 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all’organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

TOTALE: n. 3 unità di personale

di cui:

- n. 3 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 2 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale (18 ore settimanali)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO⁴

- n. 2 Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex. Cat. D)
- n. 0 Istruttore (ex. Cat. C)
- n. 1 Operatore Esperto (ex. Cat. B)

così articolate:

- a) n. 1 con profilo di Responsabile Settore Amministrativo-finanziario inquadrato come Funzionari ed Elevata Qualificazione;
- b) n. 1 con profilo di Responsabile Settore Ufficio tecnico inquadrata come Funzionari ed Elevata Qualificazione;
- c) n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo Contabile inquadrata come Operatore Esperto

Nel prossimo triennio è prevista la trasformazione del contratto di lavoro dell’Agente di Polizia Locale da tempo parziale a 18 ore settimanali a tempo pieno a 36 ore settimanali.

⁴ In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore dal 1 aprile 2023 in seguito alla sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, la classificazione del personale sarà articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori (attuale Cat. A);
 Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3);
 Area degli Istruttori (attuale Cat. C);
 Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (attuale Cat. D).

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale.

La Tabella 1 del D.M. 17/03/2020 individua, in funzione del numero di abitanti dell'ente, fasce di "Virtuosità" nella gestione della spesa di personale. Alla fascia di appartenenza del Comune di Verrua Po la tabella 1 individua una soglia del 28,60% nel rapporto entrate correnti al netto del FCDE e spesa di personale, utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato, ossia il 2023.

La verifica effettuata con i dati finanziari dell'Ente (dati BDAP) determina un rapporto percentuale tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e media dei primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre anni, è pari al 8,21 %, inferiore quindi al valore soglia definito per la classe demografica di appartenenza dell'Ente pari al 32,60 %, collocando quindi l'Ente nella fascia di virtuosità.

Lo schema con il calcolo delle capacità assunzionali per l'anno 2025 viene allegato al presente documento.

Non sono previste assunzioni né cessazioni di personale nel triennio 2025-2026-2027.

3.3.3 Rilevazione dei fabbisogni: Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno – Cessazioni 2025/2027

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste;
- quanto emerge dalla sezione "Previsione delle cessazioni 2025-2026-2027", tenuto conto di quanto stabilito nella sezione strategica del DUP; nella sottosezione "Valore pubblico"; nella sottosezione "Performance". Ricordando che le pubbliche amministrazioni devono ispirare il proprio operato a principi che mirino al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità e alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono attuare per soddisfare le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario;
- l'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresenta la leva fondamentale per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;
- il processo di riorganizzazione dell'Ente finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un sistema di sviluppo organizzativo virtuoso che conduce progressivamente ad un miglioramento nell'erogazione dei servizi alla comunità e al territorio;

- la ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una delle strategie che questa Amministrazione intende attuare come leva per potenziare e ottimizzare la propria capacità di produrre valore pubblico;

Tenuto conto di quanto esposto fin ora, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2026-2027 prevede la seguente pianta organica:

Settore	Area di inquadramento	Numero	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo pieno	Tempo parziale	Altre tipologie
Amministrativo /finanziario	Funzionari ed elevata qualificazione	1	1	0	1	0	0
Ufficio Tecnico	Funzionari ed elevata qualificazione	1	1	0	1	0	0
Polizia Locale	Istruttori	1	1	0	1	0	0
Amministrativo	Operatori Esperti	1	1	0	1	0	0
TOTALE		4	4	0	4	0	0

A seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Non sono previste cessazioni di personale nel triennio 2025-2026-2027.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione.

L'articolo 7, comma 4 del D. Lgs. n.165/2001 prevede che "Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo, altresì, l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli enti locali è stato evidenziato, anche, nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. La nuova disposizione contrattuale (capo V articoli 54-55-56) considera il personale un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie ed alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" convertito in legge 19 dicembre 2019, n.157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha diffuso una nuova direttiva sulla formazione di dipendenti e dirigenti delle amministrazioni pubbliche.

Si tratta di un lungo e articolato documento che definisce principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

La direttiva evidenzia, già nella parte iniziale, che "*La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno*".

Il Comune di Verrua Po stabilisce che le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell'ente medesimo.

I dipendenti che partecipano alle attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l’orario ordinario di lavoro. Qualora tali attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Il Comune di Verrua Po cura, per ciascun dipendente, la raccolta delle informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite. I correlati risultati saranno collegati ai percorsi di carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui detto si provvede, ai sensi dell’articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione ed i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Nel quadro sopra delineato, il Comune di Verrua Po, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali vigenti, incentiva e favorisce le misure volte ad accedere a percorsi di istruzione e qualificazione del personale mediante l’utilizzo di permessi e, anche, aspettative non retribuite per il diritto allo studio.

Il ciclo della formazione del personale prevede le seguenti fasi:

- rilevazione e analisi del fabbisogno formativo: questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dagli Amministratori, dai Responsabili e dagli stessi dipendenti;
- progettazione della formazione: in questa fase vengono definite le metodologie formative (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, formazione a distanza etc.);
- gestione: la struttura competente in materia di formazione del personale cura la concreta attuazione del piano formativo;
- monitoraggio e valutazione: al termine di ciascun percorso formativo verrà effettuato un monitoraggio dell’attività svolta, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per le successive esperienze.

L’intervento formativo riguarderà, per il triennio 2025-2026-2027, tutte le aree, con tematiche specifiche in ordine al lavoro svolto ed in particolare, a livello trasversale, su materie di natura informatica.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

L'ente non è tenuto alla compilazione della presente sottosezione in quanto l'Amministrazione ha meno di 50 dipendenti

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 5, 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), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo le modalità previste dalla normativa in materia, in collaborazione con l’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147, D. Lgs. n. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.