

**Comune di
Pozzolo Formigaro**

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025/2027**

Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 11/03/2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	16
MONITORAGGIO.....	27

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità indicato come P.I.A.O.) 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 diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni nella Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato 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. A livello strategico è una sorta di “mappatura del cambiamento” che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il P.I.A.O. 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,
- 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 P.I.A.O. viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo a:

- la Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica),
- i Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione – PNA),

- gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013,
- e nel rispetto 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 P.I.A.O. medesimo.

Tenuto conto che:

- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come 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;
 - il Comune di Pozzolo Formigaro ha approvato il Bilancio di previsione 2025/2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40/2024 del 23.12.2024;
 - durante la seduta ordinaria della Conferenza Stato-città del 18.12.2024 è stato differito il termine di approvazione del bilancio 2025/2027 per gli Enti locali al 28.02.2025, per cui il termine per l'approvazione del P.I.A.O. – per i soli Enti locali – è posticipato al 30 marzo 2025;
- il Comune di Pozzolo Formigaro ritiene di aggiornare il P.I.A.O. per il prossimo triennio 2025/2027 sulla base di quello precedente, con le dovute integrazioni.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il P.I.A.O. elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Pozzolo Formigaro ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Castello, 1	Pozzolo Formigaro	AL	15068
Centralino	+39 0143 417054			
fax	+39 0143 418872			
Sito	https://www.comune.pozzoloformigaro.al.it/it-it/home			
e-mail	info@comune.pozzoloformigaro.al.it			
PEC	infopozzolo@legalmail.it			
Codice fiscale	00251200069			
Partita IVA	00251200069			
Codice ISTAT	006138			
Codice Catastale	G961			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO: Domenico Miloscio

GIUNTA COMUNALE:

Domenico Miloscio

Sindaco Felice Pappadà Vice

Sindaco

Rosaria Maggio Assessore

Lucia Ferrando Assessore

esterno Giovanna Gulli Assessore

esterno

CONSIGLIO COMUNALE:

Carica: **Consigliere, Assessore e Vicesindaco**

Nome e Cognome: **Felice Pappadà**

Carica: **Consigliere**

Nome e Cognome: **Lorenzo Caramagna**

Carica: **Consigliere e Assessore**

Nome e Cognome: **Rosaria Maggio**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Marcello Maria Ghiglione**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Martina Sciutto**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Roberto Pinto**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Cristiana Montobbio**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Alessia Maschio**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Daniele Costa**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Monica Manfredini**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Davide Manno**

Carica: **Consigliere**
Nome e Cognome: **Elisabetta Russo**

RESIDENTI al 31.12.2024: 4.563

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 17/2024 del 17.06.2024;
- del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 presentato con D.G.C. n. 135/2024 del 06.12.2024 e approvato con D.C.C. n. 39/2024 del 23.12.2024, consultabile al seguente link:

http://www.comune.pozzoloformigaro.al.it/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=107&Itemid=82

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. È intenzione dell'Amministrazione riservare a successivo separato provvedimento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” (in ultimo approvato con D.G.C. n. 75/2021 del 09/12/2021) indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'elenco dei dipendenti al 31.12.2024 del Comune di Pozzolo Formigaro è il seguente:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 21, di cui:

DONNE N. 12, di cui N. 1 A TEMPO PARZIALE

UOMINI N. 9, di cui N. 3 A TEMPO PARZIALE

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO N. 3, di cui:

UOMINI N. 1 A TEMPO PARZIALE

DONNE N. 2, di cui N. 1 A TEMPO PARZIALE

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari	3	1	4
Istruttori	11	6	17
Operatori esperti	0	3	3
Totale	13	10	24

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

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
EQ (ex PO)	2	1	3
Segretario	0	1	1

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L’Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all’interno dell’Ente. Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pozzolo Formigaro valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica e tenuto conto della volontà di procedere a nuove assunzioni, nel triennio 2024/2026 l’Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1. Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

In particolare, di seguito risultano individuate le azioni positive previste per il raggiungimento di ciascun obiettivo ed indicato l’ambito di azione di riferimento:

OBIETTIVI	AMBITO D’AZIONE	AZIONI
------------------	------------------------	---------------

<p><i>Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.</i></p>	<p>ambiente di lavoro</p>	<p>Il Comune di Pozzolo Formigaro si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
<p><i>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.</i></p>	<p>assunzioni</p>	<p>Il Comune di Pozzolo Formigaro si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata utilizzando criteri Indipendenti dal genere. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pozzolo nell'ipotesi Formigaro valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.</p>
<p><i>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.</i></p>	<p>Formazione</p>	<p>Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.</p> <p>Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (a titolo di esempio si citano il congedo di maternità o di paternità, l'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, assistenza a disabili o malattia), prevedendo speciali forme di</p>

		<p>accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze a un livello costante.</p>
<p><i>Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio</i></p>	<p>conciliazione e flessibilità orarie</p>	<p>Il Comune di Pozzolo Formigaro continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.</p> <p>Lavoro agile: Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi mesi dell'anno 2020, la normativa nazionale aveva notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.</p> <p>Disciplina del part-time: Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.</p> <p>Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: Il Comune di Pozzolo Formigaro promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove ci siano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.</p> <p>Le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze</p>

		<p>dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti</p>
--	--	---

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: consultabili a partire dal 01/04/2025 al seguente link: <https://form.agid.gov.it> alla pagina dedicata al Comune di Pozzolo Formigaro.

Obiettivi di digitalizzazione

In riferimento alle modalità ed azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini si evidenzia quanto segue:

Il Comune ha presentato domande di partecipazione a contributi PNRR – PA DIGITALE 2026 – Transizione Digitale – ADESIONE A BANDI DIGITALIZZAZIONE PNRR, e più precisamente:

1.2 “Abilitazione al Cloud” - Comuni - Luglio 2022

OBT: Implementare un programma di supporto e incentivo per migrare sistemi, dati e applicazioni delle pubbliche amministrazioni locali verso servizi cloud qualificati.

Importo finanziamento € 62.690,00 – finanziato il 05/04/2024

Fase attuale: contrattualizzazione completata mediante determina n. 2 del 09/05/2024. In attesa di completamento attività da parte dell'affidatario

CUP: F31C23000890006

1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” Comuni (Settembre 2022)

OBT: Migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici

digitali.

Importo finanziamento € 79.922,00 – finanziato il 03/01/2023

Fase attuale: contrattualizzazione completata mediante determina n. 4 del 05/12/2023. In attesa di completamento attività da parte dell'affidatario

CUP: F31F22003970006

1.4.5 “Piattaforma Notifiche Digitali” Comuni (Settembre 2022)

OBT: Rende più efficiente ed economica la notificazione con valore legale di atti amministrativi

Importo finanziamento € 23.147,00 – finanziato il 31/10/2024

Fase attuale: L'Ente contrattualizzerà quando definirà la scelta dell'operatore economico

CUP: F31F22005020006

1.4.3 - pagoPA - Comuni - maggio 2023

OBT: Accelerare l'adozione di pagoPA, la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni

Importo finanziamento € 10.319,00 – finanziato il 24/10/2023

Fase attuale: Liquidato. Progetto completato.

CUP: F31F23000760006

1.3.1 “Piattaforma digitale nazionale dati” - Comuni (Ottobre 2022)”

OBT: Adesione alla Piattaforma con pubblicazione sul catalogo APDI di PDND di n. 1 API

Importo finanziamento € 10.172,00 - finanziato il 21/03/2023

Fase attuale: contrattualizzazione completata mediante determina n. 7 del 18/12/2024. In attesa di completamento attività da parte dell'affidatario

CUP: F51F22008710006

1.4.4 “Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID E CIE” Comuni (Aprile 2022)”

OBT: Favorire l'adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta d'Identità Elettronica, CIE)

Importo finanziamento € 14.000,00 - finanziato il 02/08/2022

Fase attuale: contrattualizzazione completata mediante determina n. 6 del 18/12/2024. In attesa di completamento attività da parte dell'affidatario

CUP: F31F22001900006

1.4.4 “ANPR ANSC - Comuni - luglio 2024”

OBT: digitalizzare lo stato civile

Importo finanziamento € 6.173,20 - finanziato il 24/01/2025

Fase attuale: scelta dell'operatore economico, ancora da contrattualizzare

CUP: F51F24003470006

2.2.3 Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)

OBT: digitalizzare procedure SUAP e SUE

Importo finanziamento € 7.412,38 - finanziato il 06/12/2024

Fase attuale: scelta dell'operatore economico, ancora da contrattualizzare

CUP: F31F24000360006

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza 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.

Si prende atto che nel corso del 2025, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto già riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023. Nello specifico l'ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire in sede del presente PIAO 2025/2027:

1. continuare nei lavori di aggiornamento delle sue tabelle di rischio in base alle indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva, ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di

prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “*principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione*”;

- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni;
3. Aggiornare la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022;
 4. Adeguare la sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente entro i tempi previsti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) con Delibera n. 495 del 25 settembre 2024, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2025, avente a oggetto l'approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.

Un ultimo obiettivo per l'Ente, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

Il PTPCT di ente è stato aggiornato per il triennio 2025/2027 e viene allegato al presente PIAO (allegato n. 1).

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

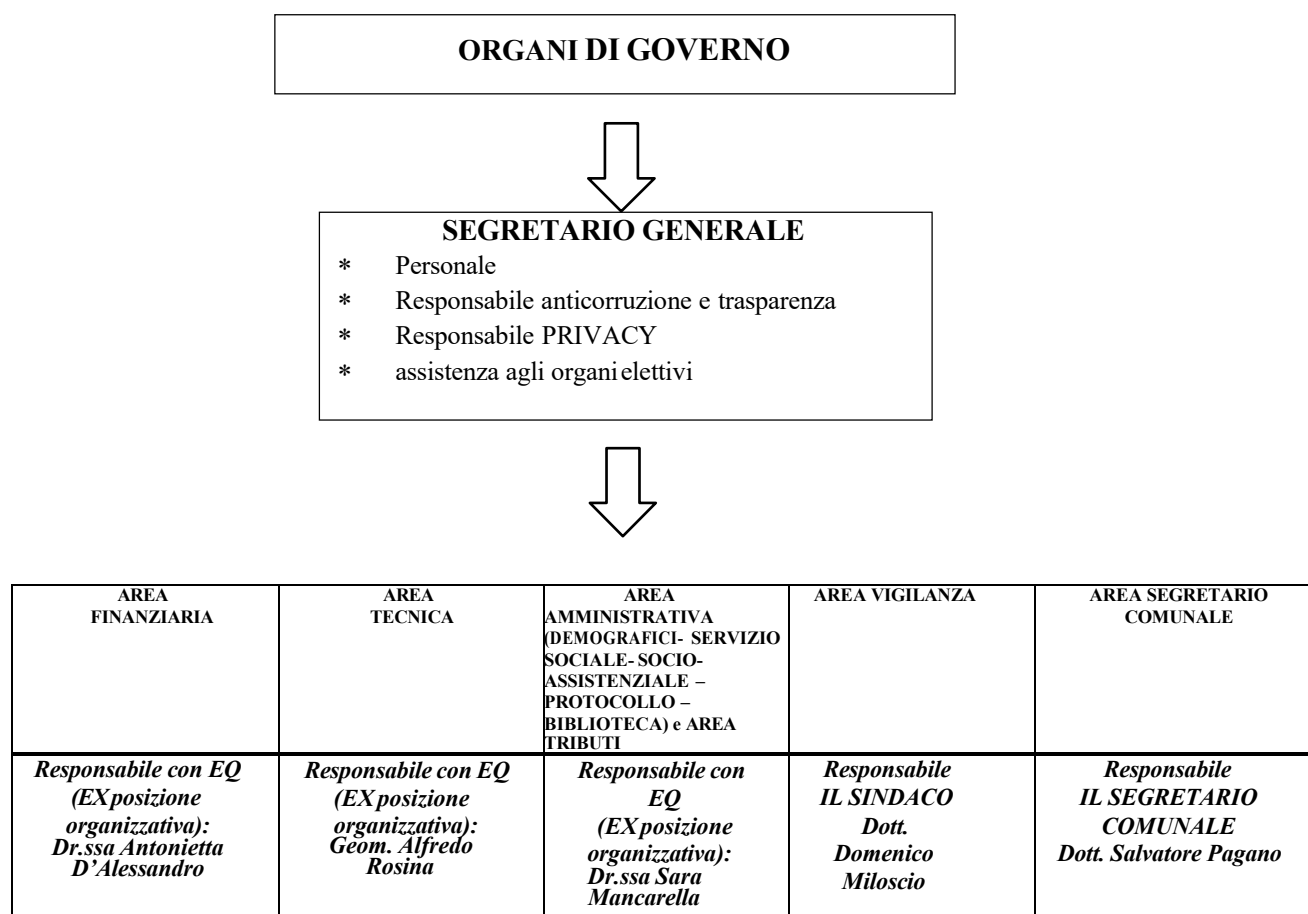
4.1 Struttura organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

Dato atto che:

- a far data dal 01/01/2025 risulta terminato il rapporto di lavoro con un dipendente per cessazione del contratto a tempo determinato e il rapporto di lavoro con un dipendente a tempo indeterminato per pensionamento;
- a far data dal 16/02/2025 risulta rientrata in servizio una dipendente a tempo indeterminato usufruendo della conservazione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16/11/2022 comparto funzioni locali, e contestualmente è stato cessato il contratto a tempo determinato e parziale con una dipendente in convenzione per scavalco d'eccedenza ex art. 557 della Legge 311/2004 per affiancamento ai servizi demografici;

la struttura organizzativa dell'ente è costituita come segue:



<p>Servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Bilancio * Ragioneria * Economato * Contabilità 	<p>Servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Edilizia e urbanistica * Sportello digitale pratiche edilizie (SUE) * Rilascio titoli edilizi * Gestione amministrativa e manutenzione tecnica del patrimonio (viabilità, cimitero, impianti sportivi, aree verdi, edifici scolastici, edifici comunali) * Lavori pubblici * Ecologia, ambiente e igiene * SUAP 	<p>Uffici:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Anagrafe * stato civile * elettorale * leva militare * toponomastica * ufficio relazioni con il pubblico atti cimiteriali * archivio e protocollo * biblioteca * manifestazioni * Cultura * Turismo * Sport * Tempo libero * Socio assistenziale * Tributi transizione digitale 	<p>Servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Servizio vigilanza, notifiche * Protezione civile * Commercio 	<p>Servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Gestione giuridica del personale * Organi istituzionali * Bandi finanziamento * Pubblicazioni
<p>Personale:</p> <p>Multari Luca</p> <ul style="list-style-type: none"> * Bilancio * Ragioneria * Contabilità <p>Spinolo Barbara</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ragioneria * Economato * Contabilità 	<p>Personale:</p> <p>D'Aria Luciano</p> <ul style="list-style-type: none"> * Manutenzioni patrimonio comunale * Pulizie palazzo comunale e locali mensa scolastica <p>D'Angelone Antonella</p> <p>Di Prima Laura</p> <ul style="list-style-type: none"> * Gestione amministrativa e manutenzione tecnica del patrimonio (viabilità, cimitero, impianti sportivi, aree verdi, edifici scolastici, edifici comunali) * Lavori pubblici <p>Nardin Alessandro</p> <p>Zianni Serena</p> <ul style="list-style-type: none"> * Edilizia e urbanistica * Sportello digitale pratiche edilizie (SUE) * Rilascio titoli edilizi * Ecologia, ambiente e igiene * SUAP 	<p>Personale:</p> <p>Acerbi Alessandra</p> <ul style="list-style-type: none"> * archivio e protocollo * biblioteca * ufficio relazioni con il pubblico <p>Parodi Jessica</p> <p>Remotti Maria</p> <ul style="list-style-type: none"> * Anagrafe * stato civile * elettorale * leva militare * toponomastica * atti cimiteriali <p>Gronzona Alice</p> <ul style="list-style-type: none"> * Manifestazioni * Cultura * Turismo * Sport * Tempo libero * Socio assistenziale <p>Repetto Daniele</p> <ul style="list-style-type: none"> * transizione digitale <p>Ragusa Barbara</p> <ul style="list-style-type: none"> * Tributi 	<p>Personale:</p> <p>Audino Rosella</p> <ul style="list-style-type: none"> * Polizia Locale <p>Bedini Luciano</p> <ul style="list-style-type: none"> * commercio <p>Costa Daniele</p> <p><i>Aspettativa per carica politica</i></p> <p>Moro Paolo</p> <p>Zafferano Elisabetta</p> <ul style="list-style-type: none"> * Servizio vigilanza, notifiche 	<p>Personale:</p> <p>Filemio Valentina</p> <ul style="list-style-type: none"> * Gestione giuridica del personale * Organi istituzionali * Bandi finanziamento * Pubblicazioni

SEGRETARIO GENERALE in reggenza: Dott. Salvatore Pagano

Numero di dipendenti in servizio: 21 + 1 a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro.

4.2 Sottosezione - Organizzazione del lavoro agile

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022 introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di detto modello innovativo di organizzazione del lavoro a distanza finalizzato alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del

lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer satisfaction*).

4.2.1 - I fattori abilitanti del lavoro agile:

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'Amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti.

4.2.2 - I servizi che sono "smartizzabili":

Sono da considerare da potersi svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia locale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

4.2.3 - I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile:

Al lavoro agile accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici o lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022; lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età ai sensi dell' art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i.; lavoratrici o lavoratori con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi dell' art. art. 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i. o che siano caregivers ai sensi dell' art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- Esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi con più di 12 anni di età;
- Distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione della dipendente/del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Consistenza di personale al 31 dicembre 2024, per cui vedasi tabella al punto 2.2 per i dettagli.

Programmazione strategica delle risorse umane:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 18.04.2024 a oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE - PIAO 2024/2026" si era provveduto ad approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026 prevedendo nello specifico per l'annualità 2024 le seguenti procedure:
 - assunzione, previa selezione pubblica semplificata, con contratto di formazione lavoro ex art. 3 CCNL 14/09/2000 di n. 1 tecnico – area istruttori ex categoria C1, a tempo parziale

al 50% per un anno salvo trasformazione in contratto ordinario, con decorrenza dal 1.07.2024 (costo € 10.696,44 oltre oneri ed Irap), finanziabile tramite riduzione part time di personale di ruolo e di personale a tempo determinato;

- assunzione, tramite concorso pubblico utilizzo graduatorie di altri enti o chiamata diretta dal Centro per l'impiego, di n. 1 collaboratore tecnico – area operatori esperti ex categoria B1 (costo € 19.034,51 oltre oneri ed Irap), per un massimo di tre anni con decorrenza dal 1.06.2024, in sostituzione di analoga posizione cessata in data 1.12.2023; potranno essere attivati anche due contratti a tempo parziale, senza alcuna variazione di costo.

- Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 08.10.2024 a oggetto “AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE ALLEGATO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE - PIAO 2024/2026” si era provveduto a integrare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026 per quanto concerne l'anno 2024 e 2025, prevedendo:

- ANNO 2024

- assunzione di n. 1 dipendente, area Istruttori – profilo istruttore tecnico, con contratto di formazione lavoro a tempo pieno per un anno con decorrenza 15.10.2024 ex art. 3 CCNL 14/09/2000 per dodici mesi, con copertura del budget disponibile per i contratti flessibili;
- assunzione di n. 1 dipendente, area Istruttori – profilo istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato con decorrenza 01.11, in sostituzione di dipendente di analogo profilo dimissionario in data 18.11;
- affiancamento agenti di polizia locale area istruttori in convenzione per scavalco d'eccedenza ex art. 557, al di fuori del budget disponibile per le assunzioni flessibili, mediante utilizzo della deroga di cui al comma 28 art. 9 d.l. 78/2010 tuttora vigente (“*a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale*”), da finanziarsi con i risparmi derivanti da personale di analoga qualifica e area in aspettativa per incarico politico;
- proroga del vigente contratto a tempo determinato di collaboratore tecnico area operatori esperti 22 h settimanali dal 1.10 al 31.12.24;

- ANNO 2025

- assunzione dal 1.1.2025 di n. 1 collaboratore tecnico area operatori esperti, anche con due contratti part time, a tempo determinato fino alla concorrenza del budget disponibile per i contratti flessibili e successivamente a tempo indeterminato;
- affiancamento agenti di polizia locale area istruttori in convenzione per scavalco

d'eccedenza ex art. 557, al di fuori del budget disponibile per le assunzioni flessibili, mediante utilizzo della deroga di cui al comma 28 art. 9 d.l. 78/2010 tuttora vigente (“*a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale*”), da finanziarsi con i risparmi derivanti da personale di analoga qualifica e area in aspettativa per incarico politico;

- eventuale trasformazione, con decorrenza 15.10.2025, contratto di formazione lavoro a tempo pieno area Istruttori – profilo istruttore tecnico, in tempo indeterminato;
- affiancamento personale area istruttori o funzionari in convenzione per scavalco d'eccedenza ex art. 557, all'interno del budget disponibile per le assunzioni flessibili, per affiancamento a personale neoassunto per servizi demografici, da finanziarsi con i risparmi derivanti da personale in aspettativa per incarico politico;

rimanendo salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali, e la riserva di provvedere, secondo le norme vigenti, a sostituire, a parità di costo e profilo, il personale che dovesse essere collocato a riposo oppure essere trasferito per mobilità o comunque cessare dal servizio, salva la possibilità di sostituirlo con uno di area contrattuale immediatamente superiore utilizzando le capacità assunzionali residue.

**RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS n. 165/2001
E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO
2025/2027 EX ART. 97 COMMA 1 D.LGS. n. 267/2000 s.m.i.**

È confermata l'assenza di situazioni di soprannumero o posizioni lavorative in eccedenza di personale ai sensi dell'art 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Per quanto riguarda il triennio 2025/2027 si deve considerare l'evoluzione in corso dell'attuale quadro normativo:

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone: *“Gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”*;
- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate siano approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.Lgs. 75/2017 che ha apportato modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed al testo unico del Pubblico Impiego, in particolare stabilendo che le determinazioni relative al reclutamento del personale siano adottate sulla base del Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4 dello stesso decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017;
- il D.L. 30/04/2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito in Legge 28/06/2019 n. 58, che all'art. 33 comma 2, così recita: *“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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”;

- Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557- quater, L. n. 296/2006;

- Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

- Preso atto che il Dipartimento per la Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020 in oggetto;

- Dato atto che all'art. 2 del d.m. 17.03.2020 sono esplicate le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;"

- Dato atto che il Decreto ha individuato 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 ed al netto dell'IRAP, 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, ed ha individuato 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. Preso atto della allegata tabella esplicativa (allegato n. 2) dalla quale risulta come il Comune di Pozzolo Formigaro sia considerato ente virtuoso con potenziale incremento della spesa per assunzioni pari a € 198.468,18.

Il limite di spesa (media 2011-2013) di personale da rispettare per il Comune di Pozzolo Formigaro ai fini del bilancio è di € 946.390,30, a bilancio di previsione per l'esercizio corrente sono stati stanziati € 944.200,92.

Il limite di spesa per lavoro flessibile storico (2009) è pari ad € 32.557,22.

Considerando il suddetto quadro normativo, l'Amministrazione prevede per gli anni 2025 – 2026 – 2027 quanto segue:

ANNO 2025:

- assunzione di n. 1 dipendente collaboratore tecnico, area operatori esperti (operaio), a tempo pieno e indeterminato;
- assunzione di n. 1 dipendente area Istruttori – profilo istruttore amministrativo a tempo parziale e determinato per affiancamento agenti di polizia locale, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa, da finanziarsi con i risparmi derivanti da personale in aspettativa per incarico politico;
- trasformazione, con decorrenza 15.10.2025, di contratto di formazione lavoro a tempo pieno e determinato, area Istruttori – profilo istruttore tecnico, in contratto a tempo pieno e indeterminato;
- Segretario Comunale, a scavalco oppure in convenzione, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa;
- nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;
- riserva di provvedere secondo le norme vigenti a sostituire, a parità di costo e profilo, il

personale che dovesse essere collocato a riposo oppure essere trasferito per mobilità o comunque cessare dal servizio.

ANNO 2026

- L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.
- Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;
- Riserva di provvedere secondo le norme vigenti a sostituire, a parità di costo e profilo, il personale che dovesse essere collocato a riposo oppure essere trasferito per mobilità o comunque cessare dal servizio.

ANNO 2027

- L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.
- Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;
- Riserva di provvedere secondo le norme vigenti a sostituire, a parità di costo e profilo, il personale che dovesse essere collocato a riposo oppure essere trasferito per mobilità o comunque cessare dal servizio.

SEZIONE 4

MONITORAGGI

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Pozzolo Formigaro non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del P.I.A.O. potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione,
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti,
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il precedente esercizio 2024, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

https://www.comune.pozzoloformigaro.al.it/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=197&Itemid=18

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.

ALLEGATI:

1. PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA
2. TABELLA ESPLICATIVA CAPACITA' ASSUNZIONALE EX D.M. 17.03.2020