



# COMUNE DI CAMPOSPINOSO ALBAREDO

Provincia di Pavia

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

# **Indice**

**Premessa**

**Riferimenti normativi**

**Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026**

**Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione**

**Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione**

**Sezione 3 Organizzazione e capitale umano**

**Sezione 4 Monitoraggio**

## **Premessa**

Il nuovo Piano Integrato di attività (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

## **Riferimenti normativi**

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a. autorizzazione/concessione;
  - b. contratti pubblici;
  - c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
  - d. concorsi e prove selettive;
-

e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 31 gennaio, in caso di differimento dei termini di approvazione del Bilancio di previsione la data di approvazione è fissata a 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

---

## **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026**

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Nell'agosto 2000, i Comuni di Campospinoso e di Albaredo Arnaboldi hanno costituito l'Unione Campospinoso Albaredo, alla quale negli anni, sono stati trasferiti il personale e la totalità dei servizi.

Con referendum del 20 novembre 2022 i cittadini dei comuni di Albaredo Arnaboldi e Campospinoso sono stati chiamati alle urne per votare la fusione per incorporazione del comune di Albaredo Arnaboldi nel comune di Campospinoso. I risultati del referendum sono stati:

- nel comune di Albaredo Arnaboldi 94,9% SI - 4,6% NO - 0,5% NULLE - 0% BIANCHE
- nel comune di Campospinoso 91,2% SI - 8,8% NO - 0% NULLE - 0% BIANCHE.

La fusione è stata approvata con Legge Regionale N.5 del 14 novembre 2023 e pubblicata sul BURL N.46 del 17 novembre 2023. Come conseguenza, il 18 novembre 2023, la fusione è divenuta efficace ed il Comune di Campospinoso ha cambiato nome in Campospinoso Albaredo decretando ufficialmente la soppressione del Comune di Albaredo Arnaboldi.

#### **COMUNE DI CAMPOSPINOSO ALBAREDO (PV)**

Indirizzo: Via Giovanni Falcone 10 27040 Campospinoso Albaredo (PV)

Codice fiscale 84000470181

Partita IVA: 01480060183

Sindaco: Volpin Olga

Numero dipendenti in dotazione organica all'Unione Campospinoso Albaredo al 31 dicembre anno precedente: 5 (di cui 3 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato).

I dipendenti sono stati trasferiti al Comune di Campospinoso Albaredo con decorrenza 01.01.2024.

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1358

Telefono: 0385 277762 – 0385 277523

Sito internet: <https://www.comune.campospinoso.pv.it>

E-mail: [info@comune.campospinoso.pv.it](mailto:info@comune.campospinoso.pv.it)

PEC: [comune.campospinoso@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.campospinoso@pec.regione.lombardia.it)

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Sottosezione – Valore pubblico**

Il Valore pubblico atteso dall' Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

---

Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 21.12.2023, pubblicato nell' apposita Sezione Amministrazione Trasparente.

## **2.2 Sottosezione – Performance**

La predisposizione della Sottosezione 2.2. Performance all'interno del PIAO non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, tuttavia si ritiene coerente con i principi di integrazione e di semplificazione enunciati e con l'attuazione della metodologia di valutazione attraverso un ciclo di programmazione l'approvazione di un unico strumento organizzativo che contenga anche gli obiettivi di gestione, anche a seguito della mutata valenza del Peg da strumento di programmazione complessiva della gestione unitamente al Piano degli obiettivi ad atto di natura esclusivamente finanziaria contenente l'assegnazione delle risorse.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema è stato aggiornato in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali, comprese quelle in materia di semplificazione e innovazione digitale, con particolare riguardo al tema dell'osservanza dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi ed in linea con i contenuti alle predette disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ma anche alla luce della riforma abilitante relativa alla riduzione dei tempi di pagamento della PA, che il Paese si è impegnato a realizzare nell'ambito del PNRR (tradotta operativamente nelle disposizioni di cui all'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito in legge n. 41/2023) e dei nuovi, recenti indirizzi ministeriali concernenti lo sviluppo dei sistemi di valutazione della performance, nonché delle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità (d.lgs. n. 222/2023).

Il sistema di cui trattasi armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di Governo (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente.

Le Linee Programmatiche di Governo, illustrate al Consiglio Comunale in data 29.07.2019, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato.

2) Il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti

---

di programmazione aggiornata, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 21.12.2023.

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance. (Allegato 1)

### ***PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026.***

L'art. 48, del Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 e s.m.i., nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), articolo 7, comma 1 e articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano 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.

I detti piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento il suddetto Decreto Legislativo applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in base al quale "Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

Al fine di "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024/2026. Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
  - promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
  - facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
  - promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
-

## Azioni Positive

L'Amministrazione al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- garantire la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Struttura o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

Il presente Piano è stato trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

### 2.3 Sottosezione – Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi.

**Accessibilità:** nel corso degli ultimi anni il Comune ha raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia (in parte) rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19.

Il Comune ha presentato domanda di partecipazione a contributi PNRR/PA Digitale 2026 ed in particolare:

- adozione piattaforma pagoPA
- abilitazione al Cloud per le PA Locali
- piattaforma notifiche digitali
- esperienza del cittadino nei servizi pubblici
- piattaforma digitale nazionale dati
- estensione dell'utilizzo delle piattaforme azionali di identità digitale – SPID CIE
- adozione piattaforma app IO

**Semplificazione:** il Comune ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990).

---

E' attivo il SUAP telematico tramite Info Camere ed il SUE digitale.

La sezione del sito "Amministrazione Trasparente" viene implementata in parte direttamente dai programmi informatici.

Nel triennio di programmazione 2024-2026 dovrà prevedersi un'implementazione dei servizi resi all'utenza attraverso l'informatizzazione delle procedure.

In particolare, è prevista l'implementazione del nuovo sito istituzionale dell'Ente, unitamente alla realizzazione del progetto "Esperienza del Cittadino", al fine di aumentare la fruibilità digitale dei servizi dell'Ente.

Al fine dell'attuazione della misura 1.2 si procedeva altresì alla migrazione dei software in uso alla piattaforma Nuvola in piena conformità alle prescrizioni del Codice Amministrazione Digitale.

### **2.3.1 Sottosezione – Accessibilità fisica e digitale.**

Sulla G.U. n.9 del 12.1.2024 è stato pubblicato il D.Lgs n. 222/2023, entrato in vigore il 13 gennaio 2024, recante disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'obiettivo dichiarato è quello di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione.

A questo fine con Decreto sindacale n. 17 in data 04.03.2024 è stato nominato il Responsabile dell'accessibilità fisica e digitale ai sensi dell'art. 6, comma 2bis, del D.L. n. 80/2021 convertito nella L. n. 113/2021 come modificato dal citato D.Lgs. n. 222/2023. Con avviso pubblico in data 15.03.2023 del Segretario Comunale/ RPCT sono stati invitati gli Enti del terzo settore interessati a far pervenire **entro dieci giorni dalla pubblicazione del citato avviso** le proprie eventuali osservazioni/proposte in merito alla programmazione degli obiettivi formulati dal Responsabile. Gli stessi nel termine assegnato non hanno fatto pervenire osservazioni/proposte in merito.

### **2.4 Sottosezione – Rischi corruttivi e trasparenza.**

Con Decreto del Sindaco n. 10 del 02.01.2024 il Segretario Comunale è stato nominato Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, nel rispetto delle previsioni delle linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre aggiornamenti. **L'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il PNA 2019 in data 13 novembre 2019 (deliberazione n. 1064) aggiornato in data 22.7.2021.**

Il 3 febbraio 2022, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha presentato gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" d'ora in avanti per brevità "Orientamenti", con cui ha voluto fornire, a tutte le Amministrazioni tenute all'adozione di misure per la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa nonché del diritto di accesso civico, un quadro quanto più esaustivo dei contenuti che i documenti di pianificazione devono ricomprendere al fine della loro completezza e capacità di incidere

---

effettivamente sul fenomeno che intendono prevenire. Gli “Orientamenti” dell’Autorità, peraltro, si inseriscono in un quadro generale di riforma delle modalità di pianificazione e programmazione strategica ed operativa della Pubblica Amministrazione italiana. Infatti, con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto per tutte le Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/20012, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Con Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24.06.2022 sono stati elencati i piani soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, fra i quali il Piano di Prevenzione della Corruzione.

Con deliberazione della Giunta dell’Unione n. 30 del 29.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, aggiornandolo agli Orientamenti Anac del 02.02.2022.

Si è proceduto in particolare ad un aggiornamento della valutazione dei rischi di tipo qualitativo;

Sono stati previsti/confermati nel Piano i seguenti indirizzi strategici per la programmazione e pianificazione degli interventi materia della prevenzione della corruzione e trasparenza, da attuarsi progressivamente nel triennio di riferimento:

1. Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni;
2. Formazione quale strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza dell’utilità dei piani;
3. Collaborazione tra il RPCT e organi di indirizzo, referenti e responsabili delle strutture.
4. Monitoraggio periodico per la valutazione dell’effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio;
5. Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi.

Sono state previste per l’AREA CONTRATTI PUBBLICI indicazioni relative ad una serie di istituti che si sono dimostrati più permeabili al rischio corruttivo;

#### **RILEVATO:**

- che con Legge Regionale n. 5 del 14 novembre 2023 pubblicata sul supplemento n. 46 del 17.11.2023 BUR Regione Lombardia, è stata approvata la fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso; il Comune ha assunto la denominazione di Campospinoso Albaredo;
  - che la fusione è divenuta efficace il 18.11.2023;
  - che con deliberazione del Consiglio Comunale di Campospinoso Albaredo n 22 del 29.11.2023 si è dato atto :
    - della fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso efficace del 18.11.2023;
    - del verificarsi di un presupposto per lo scioglimento volontario dell’Unione Campospinoso Albaredo e deliberare l’avvio alla fase di liquidazione finalizzata all’estinzione del citato Ente;
    - che tutte le funzioni ed i servizi trasferiti dai Comuni di Albaredo Arnaboldi e di Campospinoso all’Unione Campospinoso Albaredo, in dipendenza della coincidenza tra Comune di Campospinoso Albaredo e Unione (venir meno della plurisoggettività necessaria perché l’Unione sia tale) sono devoluti ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 48
-

dello Statuto al Comune di Campospinoso Albaredo, con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2024;

- che con deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Campospinoso n. 22 del 27.06.2023, successivamente modificata con deliberazione n. 27 del 23.10.2023, è stato disposto il trasferimento del personale dell'Unione Campospinoso Albaredo al Comune di Campospinoso Albaredo con decorrenza 01.01.2024;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 29.11.2023 del Comune di Campospinoso Albaredo si determinava di far propri i regolamenti vigenti dell'Unione Campospinoso Albaredo fino all'adozione di nuovi regolamenti da parte del Comune medesimo;

Alla luce di quanto sopra occorre approvare il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 del Comune di Campospinoso Albaredo.

Con la [delibera n. 605 del 19 dicembre 2023](#), l'**Autorità Nazionale Anticorruzione** ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta di Anac è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che lo stesso sta avendo anche sulla predisposizione di [presidi di anticorruzione e trasparenza](#). L'Autorità, dando atto che la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale, con l'aggiornamento ha fornito solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Nel Piano anticorruzione dell'Unione Campospinoso Albaredo, gran parte degli eventi rischiosi e delle conseguenti misure di prevenzione indicate nell'aggiornamento PNA 2023 risultano previsti e per questa ragione il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Campospinoso Albaredo ne conferma i contenuti (Allegato 2). Si procederà nel triennio di validità del Piano a recepire gli aggiornamenti di cui alla sopracitata delibera ANAC n. 605/2023 anche al fine di introdurre i riferimenti normativi al nuovo Codice degli Appalti. Ai sensi della citata delibera Anac si è proceduto all'aggiornamento dell'allegato C "Tabelle della trasparenza".

Inoltre il quadro operativo per l'attuazione del PNRR si innesta sul vigente sistema amministrativo di prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e ai relativi decreti attuativi, con la conseguenza che il sistema di gestione e controllo del PNRR a livello di ente deve essere realizzato in sinergia con la governance locale di prevenzione della corruzione, implementando la sinergia ed il flusso di informazioni tra le strutture dedicate agli interventi PNRR e il RPCT, anche ai fini di garantire il coordinamento dell'attuazione delle misure del Piano triennale di prevenzione della corruzione con quelle introdotte in attuazione delle istruzioni tecniche emanate dalla RGS.

A tal fine con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 05.02.2024 sono state adottate Misure ORGANIZZATIVE per l'attuazione degli interventi finanziati dal PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR), per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti.

Si evidenzia altresì, in relazione all'entrata in vigore del Nuovo Codice degli appalti, che il Segretario Comunale/RPCT ha adottato specifica Direttiva sulla Procedura dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà nell'ambito degli affidamenti diretti di importo inferiore a 40.000,00 euro di cui all'art. 50, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n.36/2023 cui si rinvia per relazionem.

---

Costituisce elemento essenziale del Piano il Codice di Comportamento.

L'Unione Campospinoso Albaredo ha aggiornato da ultimo con Delibera di Giunta dell'Unione n. 63 del 22.12.2021 come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della Legge 190/2012 il codice di comportamento dei dipendenti.

Il Comune di Campospinoso Albaredo al quale è stato trasferito con decorrenza 01.01.2024 il personale, conferma il Codice di comportamento (**Allegato D**) dando atto che lo stesso è conforme all'attuale quadro normativo, precisando che le modalità di accertamenti necessari a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici e dell'informazione dei dati saranno stabilite mediante direttiva del Segretario Comunale sulla base delle Linee Guida che saranno adottate da Agid sentito il Garante.

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:**

#### **3.1 Sottosezione – Struttura organizzativa.**

L'organizzazione del Comune di Campospinoso Albaredo si articola in strutture operative che sono aggregate secondo criteri di omogeneità. Essa è illustrata, con le modalità previste, nella specifica sezione di programmazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

I livelli di articolazione possibili sono i seguenti:

- a) Struttura (unità organizzative di massima dimensione);
- b) Uffici interni o autonomi (unità organizzative di base).
- c) Unità di progetto;

L' articolazione di cui al precedente comma, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve pertanto essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie partizioni dell'Ente.

Le Strutture sono attualmente 2:

- Struttura 1 Amministrativa Contabile;
- Struttura 2 Territorio Ambiente Commercio.

Alla direzione delle Strutture è posto un Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'UNIONE CAMPOSPINOSO ALBAREDO COMPLESSIVA AL 31/12/2023, TRASFERITA AL COMUNE DI CAMPOSPINOSO ALBAREDO CON DECORRENZA 01.01.2024:**

**TOTALE:** n. 5 unità di personale

di cui:

n. 3 a tempo pieno ed indeterminato

n. 2 a tempo parziale e determinato

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO**

**n. 2 AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE**

così articolate:

---

- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile
  - n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico (art. 1, comma 557, L. n. 311/2024 e s.m.i.)
  - n. 3 AREE DEGLI ISTRUTTORI
- così articolate:
- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo
  - n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
  - n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale (art. 1, comma 557, L. n. 311/2024 e s.m.i.)

### **3.2 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. I). 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).

#### **3.2.1 - 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;

### 3.2.2 - I servizi che sono "smartizzabili":

Sono da considerare da 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.).

### 3.2.3 - 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. 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.

Sono comunque fatti salvi i casi di lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali e familiari, per i quali è garantito il lavoro a distanza anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Il presente documento è stato inviato ai sensi degli articoli 4, comma 4 e 5, comma 3, lettera l) del CCNL 16.11.2022 alle Organizzazioni Sindacali.

---

### **Sottosezione 3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 356/2019 in riferimento all'art. 1, comma 450, della legge n. 190/2014
- 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;
- articolo 33 del D.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il Decreto aprile 2019 n. 34 (Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Nello specifico, all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data individuata da apposito Decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

La citata normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo 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 nel caso dell'Amministrazione Comunale di Campospinoso Albaredo si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale sostenuta da ciascun Ente nel triennio precedente la fusione (2020/2022) come ribadito dalla delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 356/2019 in riferimento all'art. 1, comma 450, della legge n. 190/2014, fatto salvo il rispetto del limite di spese complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio.

Valore medio di riferimento del triennio 2020/2022:

Euro € **207.261,54**

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa.

---

Per quanto riguarda la capacità assunzionale, colloca il Comune di Campospinoso Albaredo:

- ai sensi dell'art. 3 lett. d) del D.M. 17/03/2020 nella fascia demografica "B" - Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- La tabella 1 del D.P.C.M. 17.03.2020 prevede per i comuni classificati nella fascia demografica "B" un valore soglia pari al **28,60%** come rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti accertate negli ultimi 3 esercizi chiusi al netto dello stanziamento definitivo del FCDE del bilancio dell'ultimo esercizio considerato. La tabella 3 del medesimo D.P.C.M. identifica invece il valore di rientro che per i comuni classificati in fascia "B" è pari al **32,60%**. Il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio determina 3 possibili e differenti scenari (1 = enti con % al di sotto del valore soglia, 2 = enti con % compresa tra valore soglia e valore di rientro, 3 = enti con % al di sopra del valore soglia).

Sino al 31.12.2023 il personale era in forza all'Unione Campospinoso Albaredo, a seguito della fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso e dello scioglimento dell'Unione, dal 01.01.2024 il personale è stato trasferito al Comune di Campospinoso Albaredo;

Nel DUPS 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 21.12.2023 si è dato atto che in seguito all'approvazione del rendiconto 2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 27.06.2023 si è provveduto ad effettuare i conteggi con le risultanze di seguito riportate: il Comune di Campospinoso Albaredo evidenzia un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del **19,56%**, inferiore rispetto al valore soglia di tabella 1 e con una spesa potenziale massima per il 2024 di € 318.976,93.

Dato atto che in seguito all'approvazione del rendiconto 2023 avvenuto con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 21.05.2024, è necessario provvedere a riefettuare i conteggi dai quali emergono le seguenti risultanze:

il Comune di Campospinoso Albaredo evidenzia un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del **17,61%**, inferiore rispetto al valore soglia di tabella 1 e con una spesa potenziale massima per il 2024 di € 311.627,41 pertanto il Comune è un Ente virtuoso.

Il valore soglia è **DINAMICO** e pertanto viene rideterminato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati all'ultimo rendiconto approvato.

Atteso che il rapporto emerso fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta ben inferiore al valore soglia individuato nella tabella a) allegata

**Nell'anno 2024** si prevede l'assunzione di:

- n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Tecnico a tempo parziale e determinato ( 18 ore settimanali) ricorrendo alla procedura ex art. 110, c.1 del Tuel.  
Nell'ipotesi di procedura andata deserta si prevede l'assunzione di n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Tecnico a tempo parziale e indeterminato ( 18 ore settimanali) ricorrendo nell'ordine alla mobilità volontaria o a graduatorie di altri Enti.
- n. 1 Agente di Polizia Locale, Area Istruttori a tempo pieno ed interminato.  
Ricorrendo, nell'ordine, alla procedura di mobilità volontaria o alla graduatoria di altri Enti.

**Nell'anno 2025:** nessuna assunzione a tempo indeterminato

**Nell'anno 2026:** nessuna assunzione a tempo indeterminato

Nel triennio 2024/2026 l'Ente si riserva di procedere, in caso di necessità e nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, come sotto individuato, all'assunzione di personale a tempo determinato, tramite art. 110 del Tuel, con incarico ai sensi dell' art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 e s.m.i., e comunque nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente, nonché

---

all'assunzione a tempo determinato di personale necessario all'attuazione del PNRR (art. 1 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e art. 31/bis del D.L. n. 152/2021, convertito in L. n. 233/2021).

Per effetto del fabbisogno su indicato la dotazione organica dell'Ente risulta così determinata:

n. 1 posto Istruttore Direttivo Contabile	coperto
n. 1 posto Istruttore Direttivo Tecnico	vacante
n. 1 posto Istruttorie Area Amministrativa Contabile	coperto
n. 1 posto Istruttorie Area Amministrativa	coperto
n. 1 posto Agente Polizia Locale	vacante

### Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, come segue:

- Valore spesa massima per lavoro flessibile: Euro 29.120,00  
(determinato con delibera Assemblea Unione n.16 del 14.07.2022 ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010)

### Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, come da verbale della Giunta Comunale n. 39 del 21.12.2023, con esito negativo.

### PIANO AZIONI POSITIVE

Nella apposita sottosezione della Sezione 2 del PIAO viene approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

### Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
<b>1</b> Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione <b>art. 7, D.M. 24 giugno 2022</b>	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: "(...) <i>l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ".	<b>art. 10, D.M. 24 giugno 2022</b>
<b>2</b> Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero <b>art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001</b>	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, " <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro</i> ".	<b>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001</b>

	<p><b>art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b></p> <p><b>Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4</b></p>	<p><i>con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”.</i></p>	
<b>3</b>	<p><b>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</b></p> <p><b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b></p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i>).<sup>1</sup></p> <p><b>NOTA BENE:</b> Per l'<b>esercizio 2024</b>, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2024/2026 (<b>scadenza 31 dicembre 2023</b>), al rendiconto 2022 (<b>scadenza 30 aprile 2023</b>) e al bilancio consolidato al 31.12.2022 (<b>scadenza 30 settembre 2023</b>).</p>	<p><b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b></p> <p><b>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG</b></p>
<b>4</b>	<p><b>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.</b></p> <p><b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b></p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.</p>	<p><b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b></p>
<b>5</b>	<p><b>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</b></p> <p><b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b></p>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.</p>	<p><b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b></p>

### Informativa sindacale:

Il presente documento è stato inviato ai sensi dell'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022 alle Organizzazioni sindacali.

### Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, ottenendone parere positivo.

<sup>1</sup> La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»".

La presente sezione viene inviata alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017.

### **3.4 Sottosezione – Formazione del personale**

La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell'ente.

Inoltre la formazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione inserita nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

#### ***RIFERIMENTI NORMATIVI:***

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
  - gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
  - il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra l'altro, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
  - la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
  - il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento,
-

nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
  1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
    - D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

## **PROGRAMMA FORMATIVO**

Il Piano della Formazione intende proporre una serie di iniziative formative rivolte al personale, finalizzate a:

- preparare i neo-assunti a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli a loro assegnati;
- aggiornare e formare il personale negli ambiti obbligatori ai sensi della normativa vigente;
- favorire un innalzamento dei livelli di conoscenza della normativa attraverso azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente;

## **Obiettivi**

- favorire un'adeguata conoscenza delle potenzialità delle nuove tecnologie con la finalità di migliorare i servizi resi ai cittadini ed innalzare il livello delle competenze digitali dipendenti»

## **Aree tematiche**

Le attività formative saranno definite e proposte con la finalità di rispondere alle diverse esigenze le seguenti aree tematiche:

- Ambito amministrativo-contabile
  - Fornire al personale conoscenze tecnico-specialistiche relative al bilancio, alla
-

- gestione finanziaria e agli aspetti contabili dell'ente
- Ambito tecnico-specialistico
- Dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di competenze specialistiche da sviluppare tramite interventi mirati
- Ambito di formazione obbligatoria
- Assicurare alla personale formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy
- Ambito digitalizzazione
- Favorire lo sviluppo di competenze digitali necessarie per gestire una diversa organizzazione del lavoro e per una gestione efficiente del lavoro agile

### **Piano della formazione - Linee di intervento**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso anche a modalità webinar.

### **Formazione generale del personale**

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Anci - Ifel , Asmel e Lega dei Comuni, gratuiti per le amministrazioni. La formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene effettuata anche dal Segretario Comunale / RPTC tramite invio materiale illustrativo, circolari, note di informazione /aggiornamento ecc.

Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti

Amministrativo contabile

Codice dei contratti

Codice del Terzo settore

Personale

Tributi Locali

Polizia Locale

### **Formazione generale per il personale neoassunto**

Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale

### **Corsi obbligatori**

Trasparenza e Anticorruzione

Sicurezza sul lavoro

Privacy

### **Corsi di formazione tecnico specialistica**

bilancio di previsione

rendiconto di gestione

### **Formazione specifica per il personale di Polizia Locale**

Esercitazioni al poligono di tiro

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Ai sensi dell'art. 55 comma 13 del CCNL 16.11.2022 si provvederà al finanziamento delle attività di formazione utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte

---

salari.

La formazione sarà garantita altresì attraverso la piattaforma “SYLLABUS” di cui alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.

In ogni caso la formazione è finalizzata all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze di tutto il personale per un impegno non inferiore a 24 ore annue, incrementate annualmente della misura del 20% secondo quanto previsto nelle “Indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 28.11.2023.

Il presente documento è stato inviato ai sensi degli articoli 4, comma 4 e 5, comma 3 lettera i) del CCNL 16.11.2022 alle Organizzazioni Sindacali.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO:**

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
  - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
  - secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi del Nucleo di valutazione.
-