



COMUNE DI LESSOLO

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 27

<u>OGGETTO:</u>	Approvazione modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027
------------------------	---

L'anno **DUEMILAVENTICINQUE** il giorno **sette** del mese di **luglio** alle ore **09:50**, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME e NOME-CARICA	PRESENTE
1. DAGASSOLEMI Walter - Sindaco	Sì
2. MELAN Renzo Lori - Vice Sindaco	Sì (da remoto)
3. GHIGO Paola - Assessore	Sì (da remoto)
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Eugenio VITERBO, collegato da remoto.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" (TUEL), di cui, in particolare, l'art. 108, comma 1 e l'art. 197, comma 2;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e ss.mm. e ii.;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.e ii.;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, 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" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione";
- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 33 del 20.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, all'interno del quale sono rappresentati gli indirizzi e i programmi dell'amministrazione nel triennio di riferimento;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 30.12.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027 ed espressione di indirizzi";

Considerato che:

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 8, comma 2, consente, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il differimento del termine di approvazione del PIAO di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- l'art 1 del Decreto del Ministero Interno del 24 dicembre 2024 prevede che il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025-2027 da parte degli enti locali è differito al 28 febbraio 2025;
- per il combinato disposto delle disposizioni di cui ai precedenti punti, la scadenza per l'approvazione del PIAO per gli enti locali si intende posticipata al 30 marzo 2025;

Rilevato che l'assetto della macrostruttura dell'Ente è stato da ultimo definito con deliberazione della Giunta comunale del 7.09.2024, n. 10.

Considerato che il PIAO 2025-2027, allegato quale parte integrante del presente provvedimento, è articolato nelle seguenti Sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
3. Organizzazione e Capitale Umano
4. Monitoraggio

Considerato che la richiamata deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 30.12.2024 ha disposto che i Responsabili dell'acquisizione delle risorse e dell'utilizzo dei fattori produttivi assegnati devono perseguire obiettivi di gestione volti al miglioramento e/o mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi e delle attività amministrative presidiate, nonché al contenimento e riduzione dei costi;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale del 28.03.2025, n. 12, avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027";

Dato atto che, a seguito della cessazione per nulla osta di mobilità di n. 1 dipendente a partire dal 10.01.2025 nonché della cessazione per decesso di n. 1 dipendente in data 22.01.2025, si rende necessario provvedere a una riorganizzazione dell'Ente, come da calcoli relativa alla nuova capacità assunzionale dell'Ente, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024;

Ritenuto, per l'effetto, di dover riapprovare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, segnatamente modificando il Piano Triennale dei Fabbisogni Personale 2025-2027, relativamente al piano delle assunzioni a tempo indeterminato, come da seguente elenco:

- Allegato A): PIAO 2025-2027
- Allegato 1): "Piano della performance 2025-2027"
- Allegato 1.1) "Piano della performance 2025-2027_obiettivi"
- Allegato 2): "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027"
- Allegato 2.1) "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027_capacità assunzionale"

Dato atto che gli obiettivi di performance assegnati ai dirigenti con il PIAO 2025-2027 sono stati esaminati dal Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza con esito favorevole nella seduta del 20 marzo 2025;

Dato, inoltre, atto che:

- il contenuto della sezione 3 del PIAO dedicata a "Organizzazione e Capitale Umano" è oggetto di informativa sindacale;
- la programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2025-2027 potrà essere modificata successivamente, a fronte di situazioni nuove e ad oggi non prevedibili, dandone adeguata motivazione;

Atteso che il presente provvedimento sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune e inviato al

Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

L'istruttoria del presente atto è stata svolta dal Dott. Eugenio Viterbo, responsabile del procedimento, che è incaricato di ogni ulteriore atto necessario per dare esecuzione al presente provvedimento;

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio competente, attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, espresso ai sensi degli articoli 49 e 147 bis primo comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

Attesa la necessità di acquisire il parere di regolarità contabile rilasciato dal Responsabile di ragioneria ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., considerato che il presente provvedimento comporta effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti, rilasciato ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. (ns. prot. n. 4048 del 03.07.5025);

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

Con voti unanimi e favorevoli;

DELIBERA

- 1) di riapprovare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) 2025-2027 – allegato quale parte integrante del presente provvedimento, comprensivo degli allegati ivi richiamati:
 - Allegato A): PIAO 2025-2027
 - Allegato 1): "Piano della performance 2025-2027"
 - Allegato 1.1) "Piano della performance 2025-2027_obiettivi"
 - Allegato 2): "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027"
 - Allegato 2.1) "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027_capacità assunzionale"
- 2) di dichiarare, con voti unanimi e favorevoli immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
DAGASSOLEMI Walter

Firmato digitalmente
Dott. Eugenio VITERBO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di Lessolo

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 7 unità di personale <i>di cui:</i> n. 7 a tempo indeterminato, di cui a oggi uno cessato per mobilità (dal 10.01.2025) e uno per decesso (22.01.2025) e uno che ha fatto richiesta di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età (dal 1.08.2025) n. 0 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 2 Funzioni con Elevata Qualificazione: • n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile, cessato per mobilità (dal 10.01.2025) • n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico
--	---	--

		n. 2 Istruttori: • entrambi con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile n. 1 Operatori Esperti: • con profilo di Operaio Tecnico Esperto n. 2 Operatori: • entrambi con profilo di Operatori Tecnici e Amministrativi, di cui uno cessato per decesso (22.01.2025) e uno che ha fatto richiesta di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età (dal 1.08.2025)
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane		a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,59%; ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,6 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6 %; ▪ Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 59.363,28 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 338.978,98; Dato atto, quindi, che: ▪ Il Comune ha una soglia teorica di spesa pari, rispetto al rendiconto 2024, pari a € 338.978,98; Considerato, altresì, che: ▪ La spesa di personale stanziata a bilancio di previsione annualità 2025 è pari a € 249.337,41; ▪ La spesa di personale a bilancio di previsione annualità 2025 senza le n. 2 cessazioni avvenute e la n. 1 cessazione prevista (segnatamente: n. 1 mobilità dal 10.01.2025; n. 1 per decesso del 22.01.2025; n. 1 collocamento a riposo per raggiunti limiti di età dal 1.08.2025) è pari a €

		214.648,00; Ritenuto, quindi, di: ▪ Individuare la capacità assunzionale in € 124.330,98; Dato atto che: ○ la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; ○ tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato 2.1) alla presente programmazione; ○ i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, <i>anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo</i>, come segue: <table><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 375.766,68</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 249.337,41 (spesa stanziata)</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro € 214.648,00 (spesa depurata delle cessazioni avvenute e previste)</td></tr></table> a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 375.766,68	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 249.337,41 (spesa stanziata)	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro € 214.648,00 (spesa depurata delle cessazioni avvenute e previste)
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 375.766,68					
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 249.337,41 (spesa stanziata)					
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro € 214.648,00 (spesa depurata delle cessazioni avvenute e previste)					

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, 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 per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: 0

a.4) 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, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Lessolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, sono incorse n. 2 cessazioni nel mese di gennaio 2025:

- per mobilità di n. 1 profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile;

		- per decesso di n. 1 con profilo di Operatore Tecnico e Amministrativo. c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: ○ all'interno dell'Area Amministrativo-Finanziaria: ○ una figura di Istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, che l'Amministrazione ritiene di ricoprire attraverso procedura dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e, in via graduata, a mezzo di graduatorie concorsuali pubbliche in corso di validità e, successivamente, con procedura concorsuale pubblica; ○ una figura di Funzionario Amministrativo-Contabile, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, valorizzando personale interno; d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che 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 con Verbale n. 6 del 02.07.2025 (ns. prot. n. 4048 del 03.07.2025).
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: all'interno dell'Area Amministrativo-Finanziaria: una figura di Istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, che l'Amministrazione ritiene di ricoprire attraverso procedura dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e, in via graduata, a mezzo di graduatorie concorsuali pubbliche in corso di validità e, successivamente, con procedura concorsuale pubblica; b) progressioni verticali di carriera: all'interno dell'Area Amministrativo-Finanziaria: una figura di Funzionario Amministrativo-Contabile, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, valorizzando personale interno, che l'Amministrazione ritiene di ricoprire valorizzando personale interno, in applicazione dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, a seguito dell'assunzione della figura di Istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, sopra indicata; assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

		nessuna prevista
	3.3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giuridica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa. b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente. c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; ▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura; ▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina

Allegato "A" alla deliberazione di Giunta Comunale del 07.07.2025, n. 27



**Comune di Lessolo
Città metropolitana di Torino**

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

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	6
2.2 Performance	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	14
3.1 Struttura organizzativa	14
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	14
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	15
4. MONITORAGGIO	16

ALLEGATO 1): “Piano della performance 2025-2027”

ALLEGATO 1.1): “Obiettivi 2025”

ALLEGATO 2): “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e piano formazione 2025-2027”

ALLEGATO 2.1): “Dimostrazione capacità assunzionale dell'ente”

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato con relativa Nota giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 20.12.2024 e il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione consiliare n. 34 del 20.12.2024.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Lessolo

Indirizzo: via Cesare Battisti n. 1 – 10010, Lessolo (TO)

Codice fiscale: 84002870016

Partita IVA: 01927710010

Rappresentante legale: Walter Dagassolemi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7

Telefono: 012558103

Sito internet: <https://www.comune.lessolo.to.it/it-it/home>

E-mail: info@comune.lessolo.to.it

PEC: comune.lessolo.to@cert.legalmail.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica al Documento Unico di Programmazione, aggiornato con relativa Nota approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 20.12.2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per il dettaglio relativo alle schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale si rimanda al **"Piano della performance 2025-2027"** allegato e parte integrante del presente Piano (*Allegato 1 e Allegato 1.1*).

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 13 del 3.04.2024 e aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 28.09.2024.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale del 25.11.2023, n. 9 e aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale del 7.09.2024, n. 10.

La struttura è ripartita in Aree, Servizi e Uffici.

Al vertice di ciascuna Area è posto un dipendente titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva odierna prevede: un Segretario generale a scavalco; n. 5 dipendenti, dei quali i titolari di posizione organizzativa sono n. 2.

Nell'ultimo triennio l'Ente non è stato interessato da processi di riorganizzazione degli uffici.

L'Ente ha delegato la gestione dei servizi socio-assistenziali al Consorzio "Inrete" di Ivrea.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

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.

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.

L'Amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (artt. 63-67 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022), ha stabilito i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l), provvedendo in particolare a definire la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, giusto Regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale del 16.12.2023, n. 26.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'***Allegato 2*** al presente Piano, contenente il "**Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027**" e relativi calcoli per la capacità assunzionale (***Allegato 2.1***).

In data 02.07.2025, giusto verbale n. 6/2025 la modifica alla pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore unico dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si provvede ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

In particolare, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.



COMUNE DI LESSOLO

Provincia di Torino

Via C. Battisti n. 1 – 10010 Lessolo (TO)

Tel. 0125/58103

Mail info@comune.lessolo.to.it

E-mail certificata: comune.lessolo.to@cert.legalmail.it

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027

Revisore Unico

Verbale n. 6 del 2.07.2025

Il sottoscritto Maurizio Passarella iscritto all'albo dei dottori commercialisti di Torino, iscritto nel registro dei revisori contabili presso il Ministero di Grazia e Giustizia, nominato, ai sensi dell'art. 234 e seguenti del Tuel, approvato con D.Lgs. 18.08.2000 N° 267, con delibera del Consiglio Comunale N° 36 del 20.12.2024,

PREMESSO

Che l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;

che con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'art. 6, comma 5, del D.L. 80/2021;

che con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato

approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021 ;

CONSIDERATO

Come risulta dalla proposta di deliberazione in oggetto:

che il Bilancio di Previsione del triennio 2025/2027 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 34 del 20/12/2024;

che il Rendiconto dell'esercizio 2024 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n.8 del 24/04/2025;

VISTO

La deliberazione di Giunta comunale del 28.03.2025, n. 12, avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027";

Che, a seguito della cessazione per nulla osta di mobilità di n. 1 dipendente a partire dal 10.01.2025 nonché della cessazione per decesso di n. 1 dipendente in data 22.01.2025, si rende necessario provvedere a una riorganizzazione dell'Ente, come da calcoli relativa alla nuova capacità assunzionale dell'Ente, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024;

la necessità di dover riapprovare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, segnatamente modificando il Piano Triennale dei Fabbisogni Personale 2025-2027, relativamente al piano delle assunzioni a tempo indeterminato;

Tanto premesso e considerato il Revisore esprime parere favorevole.

Lessolo, 2.07.2025

Il Revisore Unico
Passarella dott. Maurizio



Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000, del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
-U.1.01.00.00.000	273.802,21	279.615,70					
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	273.802,21	279.615,70	-	-	-	-	-

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Titolo 1	961.593,16	962.642,25	958.371,53	978.545,45			
Titolo 2	68.670,60	64.532,10	123.329,82	56.691,00			
Titolo 3	129.146,71	144.975,27	159.893,11	199.548,84			
TOTALE ENTRATE	1.159.410,47	1.172.149,62	1.241.594,46	1.234.785,29	-	-	-
FCDE (assestato) 2023	28.483,00	28.483,00	28.483,00				
FCDE (assestato) 2024		30.935,28	30.935,28	30.935,28			
FCDE (assestato) 2025			-	-			
FCDE (assestato) 2026				-	-		
FCDE (assestato) 2027					-	-	

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)		273.802,21	279.615,70	279.615,70	-	-	-
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		1.162.568,52	1.185.241,18	1.185.241,18	825.459,92	825.459,92	411.595,10
PERCENTUALE (da confrontare con i valori di riferimento per l'ente, a seconda della fascia demografica)		23,55%	23,59%	23,59%	0,00%	0,00%	0,00%

SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
N. abitanti al 31.12	1.750	1.748					
SEZIONE 5 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO*							
	2025	2026	2027	2028	2029		
Valore soglia Tabella 1 (esempio)	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%		
Valore soglia Tabella 3 (esempio)	32,60%	32,60%	32,60%	32,60%	32,60%		
	-	-	-	-	-		

*SEZIONE 6 - TABELLA 1 DEL DM 17 MARZO 2020 PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE			
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

COMUNE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025
Numeratore	273.802,21	279.615,70	279.615,70	-	-
Denominatore	1.162.568,52	1.185.241,18	1.185.241,18	825.459,92	825.459,92
Percentuale Tabella 1	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%
Valore massimo teorico	58.692,39	59.363,28	59.363,28	236.081,54	236.081,54
TOTALE TABELLA 1	332.494,60	338.978,98	338.978,98	236.081,54	236.081,54
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025
Spese di personale ultimo rendiconto	273.802,21	279.615,70	279.615,70	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	58.692,39	59.363,28	59.363,28	236.081,54	236.081,54
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	332.494,60	338.978,98	338.978,98	236.081,54	236.081,54

COMUNE CHE SI COLLOCA TRA LE DUE PERCENTUALI DI TABELLA 1 E TABELLA 3

A) Determinazione dell'obiettivo da raggiungere nell'anno

	CONSUNTIVO 2023	CONSUNTIVO 2024	CONSUNTIVO 2025	CONSUNTIVO 2026	CONSUNTIVO 2027
Spese di personale ULTIMO CONSUNTIVO	273.802,21	279.615,70	0,00	0,00	0,00
Entrate Correnti	1.241.594,46	1.234.785,29	0,00	0,00	0,00
FCDE	28.483,00	30.935,28	0,00	0,00	0,00
Percentuale obiettivo	22,57%	23,23%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

B) Stima della situazione sull'anno di riferimento CON I DATI DI BILANCIO DELL'ANNO

	2025	2026	2027	2028	2029
Spese di personale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Entrate correnti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FCDE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Situazione attuale della percentuale	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

C) Margini per assunzioni a tempo indeterminato

Denominatore	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Percentuale obiettivo	22,57%	23,23%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Massimo spesa personale	0,00	0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Spesa già stanziata	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Situazione finale	0,00	0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

COMUNE CHE SI COLLOCA SOPRA LA PERCENTUALE DI TABELLA 3

A) Determinazione dell'obiettivo: raggiungere la percentuale di Tabella 3 entro il 2024 con graduali riduzione di spesa di personale

	2025	2026	2027	2028	2029
Obiettivo	32,60%	32,60%	32,60%	32,60%	32,60%

B) Stima della situazione sull'anno di riferimento

n.b.: dal 2025 turnover al 30%	2025	2026	2027	2028	2029
Spese di personale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Entrate correnti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FCDE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Situazione attuale della percentuale	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA					
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	PESO OBIETTIVO	INDICATORI E RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI COINVOLTI
RESPONSABILE DI SERVIZIO	1	Rispetto tempi di pagamento	30	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023 - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra
RESPONSABILE DI SERVIZIO	2	Implementazione Albo comunale dei compostatori	10	Aggiornamento banca dati, tramite nuovo censimento di tutta la popolazione residente e mezzo di modulistica ad hoc e eventuali adempimenti conseguenti, in caso di discresia rispetto alle situazioni attuali di ogni singolo residente - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra
RESPONSABILE DI SERVIZIO	3	Completamento iter procedimento assegnazione residenza nuovi cittadini	5	Verifiche anagrafiche - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra - QUACCHIO Anna
RESPONSABILE DI SERVIZIO	4	Comunicazioni Ente verso i residenti	5	Consegna a mano di comunicazioni ai cittadini di varia natura (TARI, avvisi, lettere misure di compostaggio) - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra - QUACCHIO Anna
RESPONSABILE DI SERVIZIO	5	Servizi cimiteriali : nuova mappatura e, a seguire, digitalizzazione	20	Mappatura di tutto il cimitero (loculi, tombe, cellette) con relativo collegamento rispetto ai contratti già in essere - Formazione finale, a completamento del lavoro di cui sopra, con la Ditta di supporto - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra - FROLCOVA Jelena
RESPONSABILE DI SERVIZIO	6	Sistema di contabilità Accrual	20	Formazione e adempimenti conseguenti - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra
RESPONSABILE DI SERVIZIO	7	Stato Civile - digitalizzazione	10	Digitalizzazione Stato Civile - formazione e adempimenti conseguenti - Raggiungimento 31/12/2025	CLEMENTE Sandra - FROLCOVA Jelena

	B	E	F	G	H	I
6						
7	RESPONSABILE AREA TECNICA					
8	RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	PESO OBIETTIVO	INDICATORI E RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI COINVOLTI
9						
10	RESPONSABILE DI SERVIZIO	1	SERVIZI DI TELEFONIA FISSA E CONNESSIONE CON CENTRALINO TELEFONICO IN CLOUD	60	Ottimizzazione dei servizi di telefonia fissa e connessione con nuovo centralino telefonico digitale in cloud	CHASSEUR Filippo
11	RESPONSABILE DI SERVIZIO	2	SEGNALAZIONE GUASTI ILLUMINAZIONE PUBBLICA	25	Gestione segnalazione guasti all'Enel Sole s.r.l. dei punti luce illuminazione pubblica	CHASSEUR Filippo
12	RESPONSABILE DI SERVIZIO	3	RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI ABBANDONATI SUL TERRITORIO	15	1)Individuazione sacchi della spazzatura e rifiuti abbandonati sul territorio, con particolare riferimento alle buste e/o sacchetti di rifiuti gettati lungo le strade. 2)Raccolta e smaltimento dei rifiuti di cui al punto precedente.	CHASSEUR Filippo VOIGLIO Luca



PIANO DELLE PERFORMANCE

2025-2027

ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i. e del D.Lgs. n. 118/11 s.m.i.

INDICE

Introduzione	pag. 3
Struttura del Piano delle performance	pag. 5
Analisi contesto esterno/interno	pag. 7
Obiettivi gestionali (schede allegate)	

INTRODUZIONE

Il Piano delle performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, meglio conosciuto come “riforma Brunetta”, per esplicitare concretamente il ciclo di gestione delle performance.

Questo documento risponde alla necessità di individuare, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte ed abbiano una costante tensione al miglioramento, il tutto in un’ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

Questi concetti risultano enfatizzati dal nuovo principio contabile della programmazione, Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011 e s.m.i, con la seguente definizione:

“La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento”

“L’attendibilità, la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione è prova della affidabilità e credibilità dell’ente”.

Per assolvere appieno alla sua funzione, la programmazione, sia strategica (di medio-lungo termine) sia operativa (di breve periodo), deve essere descrittiva oltre che contabile e, nel rispetto del principio della comprensibilità, deve rilevare con chiarezza e precisione le finalità perseguite dall’amministrazione, gli obiettivi gestionali e le risorse necessarie per il loro conseguimento, oltre che la loro sostenibilità economico-finanziaria, sociale ed ambientale.

Le finalità e gli obiettivi di gestione devono essere misurabili e monitorabili in modo da potere verificare il loro grado di raggiungimento e gli eventuali scostamenti fra risultati attesi ed effettivi.

I risultati riferiti alle finalità sono rilevabili nel medio periodo e devono essere espressi in termini di impatto atteso sui bisogni esterni, generato dall'attuazione di politiche, programmi ed eventuali progetti. Lo strumento deputato a tale monitoraggio è il Controllo Strategico.

I risultati riferiti agli obiettivi di gestione, nei quali si declinano le politiche, i programmi e gli eventuali progetti dell'ente, sono invece rilevabili nel breve termine e attraverso l'analisi del Controllo di Gestione, possono essere espressi in termini di:

- a) efficacia, intesa quale grado di conseguimento degli obiettivi di gestione: qualità, equità dei servizi e soddisfazione dell'utenza.
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, alla costante ricerca della migliore combinazione possibile fra risorse e risultati.

Gli strumenti della programmazione disciplinati dal D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii. sono così sintetizzabili:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) posto a monte del Bilancio di Previsione Finanziario e preceduto solo dalle Linee Programmatiche di Mandato, riunisce in sé le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del Bilancio di Previsione Finanziario e del Piano Esecutivo di Gestione e la loro successiva gestione;
- i documenti di programmazione (DUP e PEG) che le Amministrazioni devono predisporre, razionalizzano e integrano tutti gli ambiti di programmazione (strategica, operativa ed esecutiva);
- il PEG unifica il Piano delle Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi.

Il Comune di Lessolo che, sin dall'inizio, ha deciso di vivere la riforma Brunetta non come semplice adempimento, bensì come una preziosa opportunità, ha progressivamente affinato le proprie tecniche di programmazione gestionale e intende proseguire in questa

direzione affinché, l'attuazione delle indicazioni del Legislatore, sia uno stimolo di crescita continua dell'organizzazione e delle professionalità individuali.

Il Comune a seguito dell'introduzione delle seguenti disposizioni normative:

- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, "Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015"
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, "Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, firmato il 21.05.2018 ed entrato in vigore il mese successivo

ha rilevato:

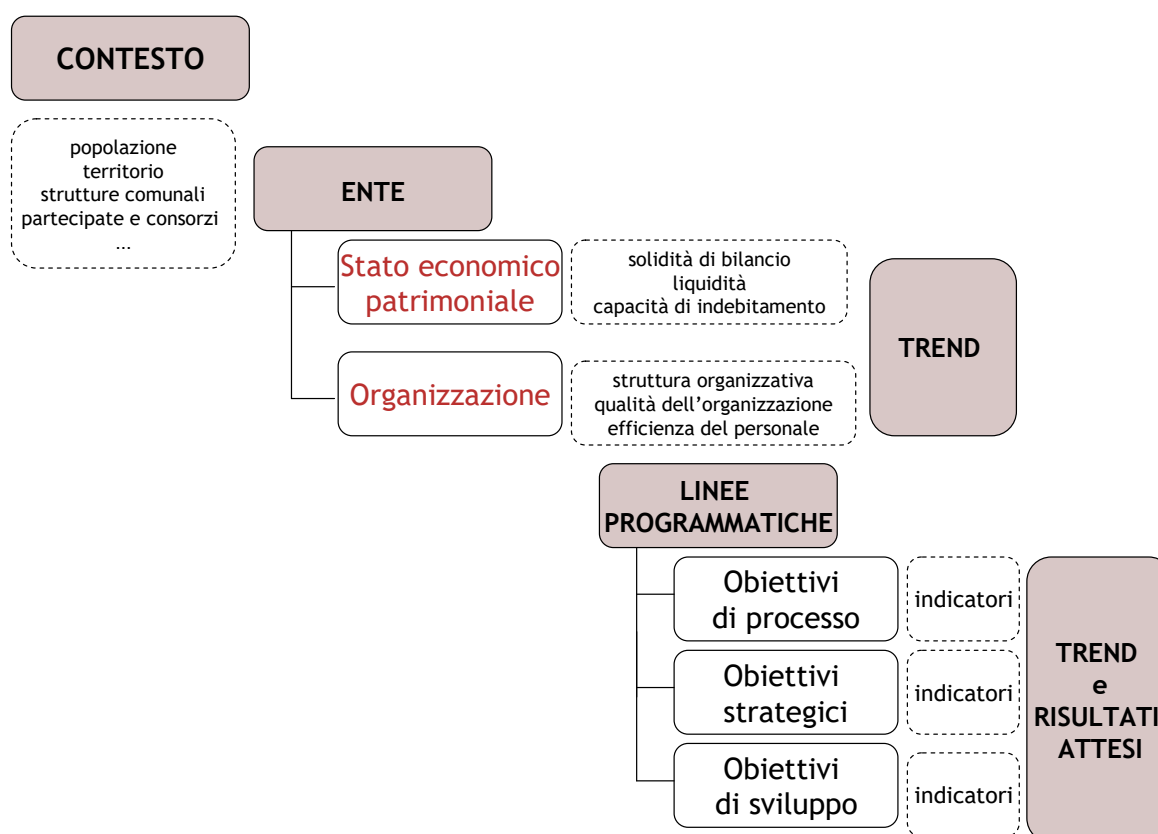
- a) la necessità di procedere a un adeguamento del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 81 del 29/09/2018, poi superato con successiva deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale del 25.11.2023, n. 9 e aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale del 7.09.2024, n. 10;
- b) nonché all'adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Riconosciuta la medesima necessità in ragione delle norme di legge testè citate, è stato fornito adeguato indirizzo e sono in fase di aggiornamento:

- la definizione della metodologia di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente;
- la definizione dei criteri generali per la selezione delle posizioni organizzative ed il conferimento e revoca degli incarichi;
- la definizione della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative.

STRUTTURA DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

In perfetta sintonia con “l’albero delle performance”, percorso logico di gestione del Piano delle performance definito dalla delibera n. 112/10 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), il Piano elaborato si articola secondo questo schema:



Il Piano delle performance è composto da una prima parte relativa all’ambiente esterno dell’Ente: si troveranno, quindi, pochi ed essenziali dati che servono a dare un’idea della popolazione di riferimento, della sua struttura, delle peculiarità del territorio e della viabilità.

A seguire, una seconda parte specifica contenente gli obiettivi gestionali istituzionali gestiti, declinati secondo le schede allegate al presente piano.

ANALISI CONTESTO ESTERNO/INTERNO

In data 10/06/2024, si è insediata l'ultima Amministrazione, dopo aver vinto le elezioni sulla base di un preciso programma elettorale. L'Amministrazione, successivamente, ha tradotto il programma in una serie di linee strategiche che troveranno ogni anno nel documento unico di programmazione e nel Bilancio la loro realizzazione operativa in collegamento alle risorse disponibili.

I dipendenti e il responsabile del servizio devono condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance, è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Il Comune persegue il fine di migliorare progressivamente e affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto, qualora nel corso del 2025, se necessario, saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, lo stesso sarà aggiornato.

Il Comune di Lessolo è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo **Statuto comunale**, disponibile sul sito del Comune.

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

Territorio	km ²	8,00	
Altitudine media sul liv. del mare	m	275	
Abitanti	n°	1.748	Al 31.12.2024
Abitanti per km ²	n°	226,12 ab./km ²	

Nella propria azione, il Comune di Lessolo si conforma ai seguenti principi e criteri:

- agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione dei responsabili;

- garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
- favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
- garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
- riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa.

OBIETTIVI ANNO 2025

Le recenti novità legislative in materia di lotta alla corruzione e trasparenza della pubblica amministrazione hanno avuto un impatto notevole sull'attività dei servizi e degli uffici comunali, determinando nuovi adempimenti e configurando nuove responsabilità in capo ai funzionari pubblici.

Il presente piano ha pertanto esplicitato la necessità di definire e attuare scrupolosamente il piano triennale di prevenzione della corruzione, con la collaborazione di tutti i servizi.

Parallelamente, l'ingente mole di informazioni da pubblicare ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità hanno suggerito la definizione di obiettivi trasversali volti a semplificare l'acquisizione dei dati da pubblicare e garantire l'aggiornamento costante delle informazioni presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e, più in generale, sul sito internet del Comune.

Prevenzione della corruzione – Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema di valutazione della performance adottato da questo Ente.

Attuazione della trasparenza – Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

Attuazione del sistema dei controlli – Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni, secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 e dalla Legge n. 213/2012.

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi.

Essi si possono distinguere tra:

- obiettivi di mantenimento, volti a garantire la continuità e la qualità dei servizi;
- obiettivi di miglioramento e sviluppo, più circoscritti e mirati.

Ovviamente, sia i responsabili dei servizi e sia i dipendenti hanno il ruolo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa sulla base degli obiettivi di miglioramento riportati, ciascun Responsabile del Servizio assegna e valuta obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Si allegano di seguito le schede contenenti gli obiettivi gestionali per l'anno 2025 assegnati da ciascun responsabile di servizio ai propri dipendenti.

Allegato 1.1) con n. 2 schede allegate relative.

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2026 a consuntivo del 2025) sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli *stakeholders* del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità.

Inoltre, ogni responsabile di servizio informa i propri collaboratori del contenuto del presente Piano e della relativa Relazione, al fine di facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi per l'anno 2026 e 2027 saranno definiti in sede di aggiornamento annuale del Piano delle Performance in collaborazione con l'Amministrazione Comunale e i Responsabili dei Servizi.