



# COMUNE DI CORIO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 12.10.2023*

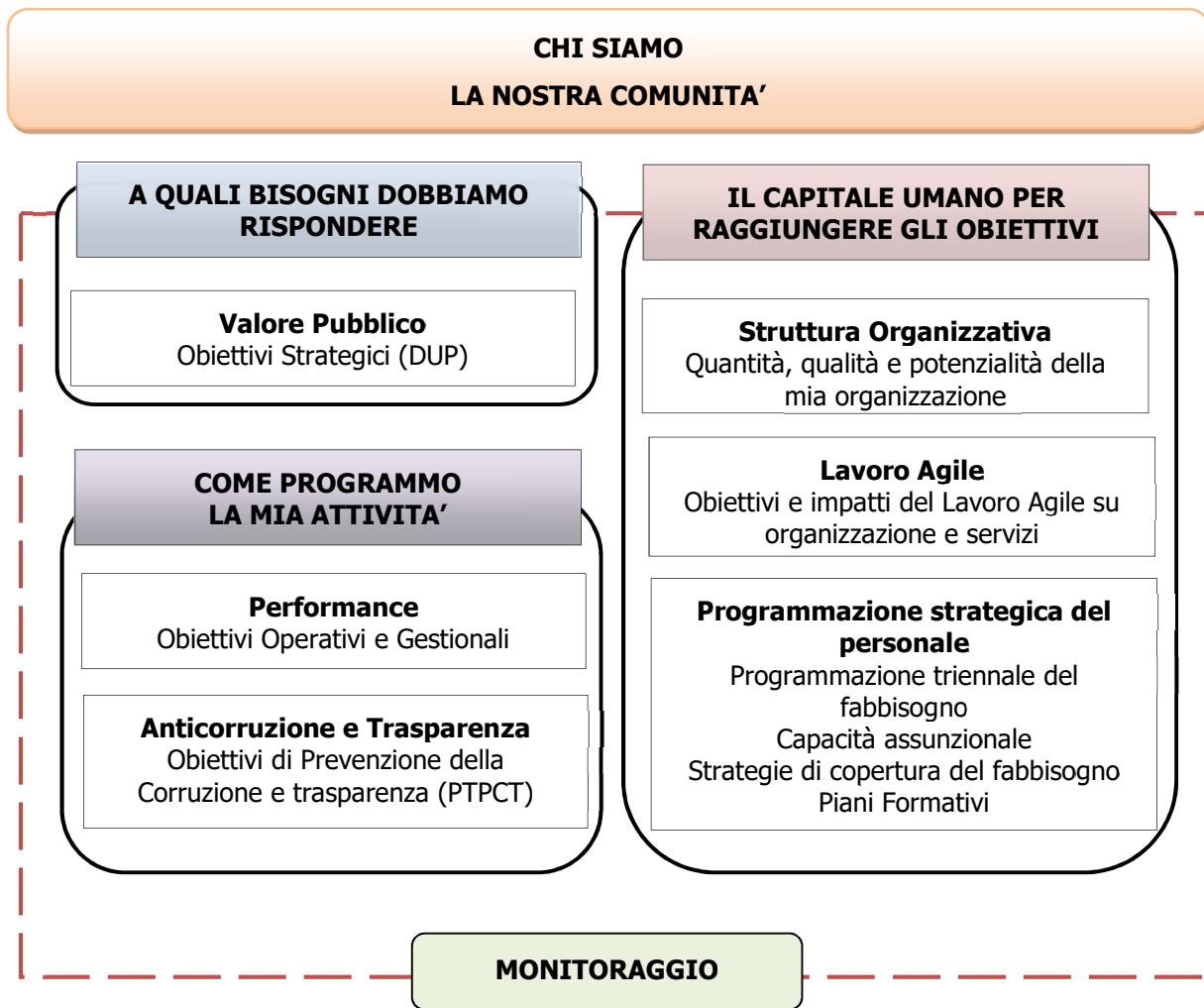
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....	3
✦ Compiti e Responsabilità .....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	7
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	10
Obiettivi specifici ed indicatori di performance .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	11
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO .....	11
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	11
3.1.1 Modello Organizzativo.....	11
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	12
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE .....	13
✦ Piano di Formazione .....	22
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	22

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto – eliminazione di duplicazioni tra un piano e l’altro e soppressione delle formalità inutili”.

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

### ❖ Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>	
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>		
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	Apicali <sup>2</sup>	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1 Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico" Sottosezione 2.2: "Performance" Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Sezione 3 "Sezione	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

	Organizzazione Capitale umano"	e) Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile" Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione "Monitoraggio	4) Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE DI CORIO</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Piazza Municipio n. 5 - 10070 CORIO (TO)
<b>SINDACO</b>	<b>Costa Frola Maria Susanna</b>
<b>PARTITA IVA</b>	<b>03802700017</b>
<b>CODICE FISCALE</b>	<b>83002510010</b>
<b>CODICE ISTAT</b>	<b>001094</b>
<b>PEC</b>	<b>info@pec.comune.corio.to.it</b>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<b><a href="https://www.comune.corio.to.it/">https://www.comune.corio.to.it/</a></b>
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	<b>3.053</b>
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	<b>12</b>

### Valutazione della situazione socio economica del territorio

Di seguito viene riportata la situazione socio-economica del territorio e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio- economico.

#### Popolazione:

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel COMUNE DI CORIO.

Popolazione legale al censimento n.	3.028
Popolazione residente al 01/01/2022	3.072
Popolazione residente al 31/12/2022	3.053
Popolazione all'1/1/2022 n.	3.072
Nati nell'anno 2022	14
Deceduti nell'anno	59
Saldo naturale	- 45
Iscritti in anagrafe	134
Cancellati nell'anno	108
Saldo migratorio	26
Popolazione al 31/12/2022	3.053
In età prescolare (0/6 anni) n.	119
In età scuola obbligo (7/14 anni)	166
In forza lavoro 1 <sup>a</sup> occupazione (15/29 anni)	389
In età adulta (30/65 anni)	1.563
In età senile (66 anni e oltre)	816

#### Territorio:

Superficie in Kmq	41,38
RISORSE IDRICHE	
* Laghi	n. 0
STRADE	
* locali ed extraurbane	Km. 90,00
* urbane	Km. 5,00

#### Strutture operative:

Tipologia	Esercizio precedente 2022	Programmazione pluriennale		
		2023	2024	2025
Asili nido (*)	n. 0	posti n. 0	0	0
Scuole dell'infanzia	n. 2	posti n. 60	60	60
Scuole primarie	n. 2	posti n. 150	150	150

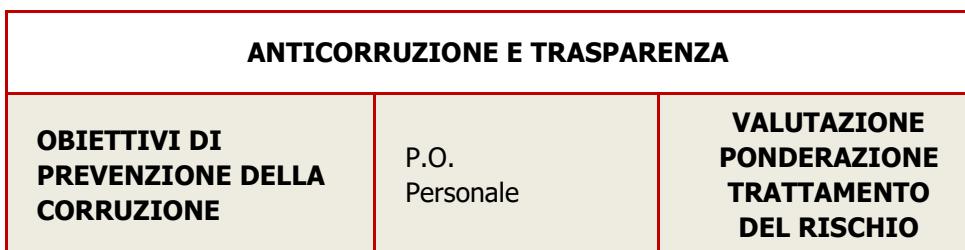
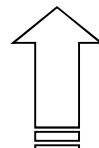
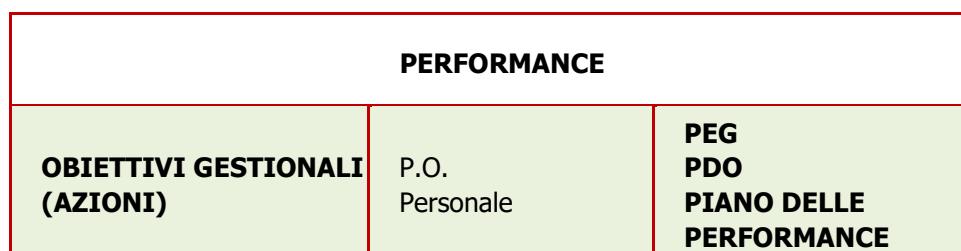
Scuole secondarie	n. 1	posti n.	80	80	80	80
Strutture per anziani	n. 2	posti n.	200	200	200	200
Farmacia comunali		n.		n.	n.	
Rete acquedotto in km.		35 + 50 privato	35 + 50 privato			
Aree verdi, parchi e giardini		n. 7 mq 10.000	n. 7 mq 10.000	n. 7 mq 10.000	n. 7 mq 10.000	
Punti luce illuminazione pubblica n.		981	981	981	981	

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Corio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>
---------------------------------	-------------------	------------------------------------

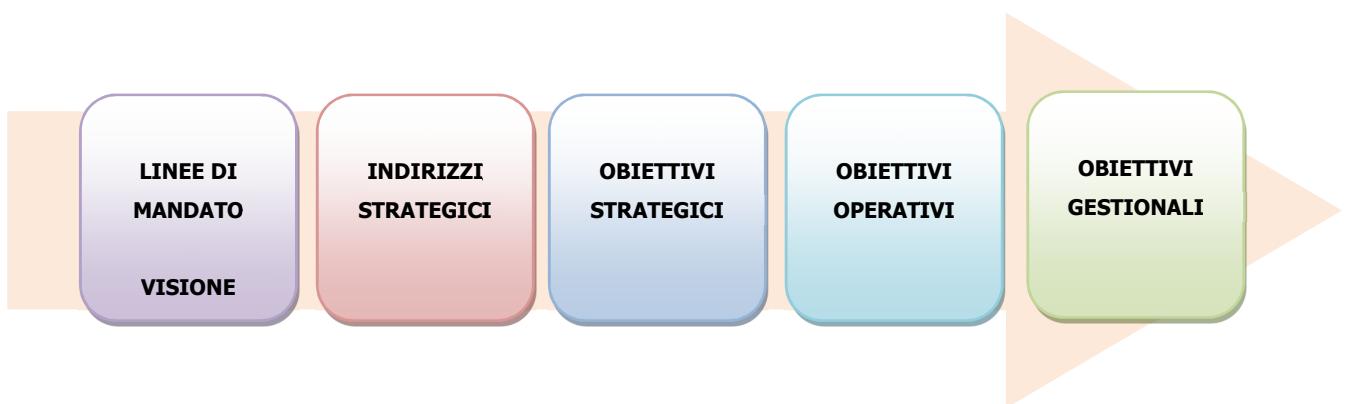
## SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano della Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- la semplificazione delle procedure;
- l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono individuati dalla Giunta Comunale e concordati con i Responsabili di Area e rappresentati nell'Allegato 1.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il Comune di Corio, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2021, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2022, come consentito dalla normativa, in considerazione del fatto che non sono intercorsi fatti corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti e non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative ha confermato il Piano 2021/2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 31 marzo 2021.

Tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"** corredato degli allegati 2.1 e 2.2 che evidenziano i necessari processi lavorativi preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio in materia di anticorruzione.

## SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### 3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative. Gli Uffici, in quanto unità organizzative semplici, possono essere costituiti, variati e unificati con Deliberazione della Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale o del Responsabile del Settore di cui fanno parte.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Servizi, Uffici.

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione:

Categoria e profilo professionale	N. totale posti	N. posti coperti	N. posti vacanti
AREA AMMINISTRATIVA			
C – Istruttore amministrativo	3	3	
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			
D1 – Istruttore direttivo Ragioniere	1	1	
C – Istruttore contabile	2	1	1*
AREA VIGILANZA			
C – Istruttore VV.UU.	2	1	1*
B3 – Collaboratore professionale	1	1	
AREA TECNICA			
D1 – Istruttore direttivo	1	1	
C – istruttore tecnico	2	2	
B3– collaboratore professionale	2	2	

La difficoltà nell'applicare le numerose e spesso poco chiare norme sul lavoro pubblico complicano sempre di più la possibilità per i Comuni virtuosi di programmare una necessaria, serena gestione delle risorse umane. Attualmente sono in servizio n. 12 dipendenti.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 12 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter adottare in modo massiva il lavoro in modalità agile. Tuttavia, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che "in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

Potranno dunque essere definiti le strategie e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro agile trattando i seguenti temi:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

L'Ente procederà inoltre alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, predisponendo, in caso di necessità:

- l'accordo di lavoro da remoto
- la Disciplina/Regolamento per il lavoro da remoto o l'adeguamento del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Dotazione Organica – Norme di Accesso
- l'informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro da remoto ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017

L'Ente individuerà quelle attività da poter rendere anche da remoto, ove sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi; saranno inoltre implementati affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

Il Comune di Corio al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto avvierà un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, potrà prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si precisa che tutta la sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

3.3.1	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b>
Rappresenta	

<b>3.3</b> <b>Piano</b> <b>trienn</b> <b>ale dei</b> <b>fabbis</b> <b>ogni di</b> <b>person</b> <b>ale</b>	zione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>TOTALE: n. 12 unità di personale, di cui n. 12 dipendenti dell'Ente.</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 12 a tempo indeterminato:  - n. 12 a tempo pieno</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 0 cat. D3  n. 2 cat. D1- Viene specificato che n.1 posto di Cat. D è stato effettivamente coperto a partire dal 10.1.2023  n. 7 cat. C  n. 3 cat. B3  n. 0 cat. B1  n. 0 cat. A</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 cat. D: n. 1 Istruttore direttivo tecnico / n. 1 cat. D1 con profilo di Istruttore direttivo contabile (Viene specificato che n.1 posto di Cat. D è stato effettivamente coperto a partire dal 10.1.2023)</p> <p>n. 7 cat. C: n.1 con profilo Agente di Polizia Locale / n. 1 Istruttore amministrativo-contabile / Istruttore tecnico n.2 / n. 3 Istruttore amministrativo</p> <p>n. 3 cat. B3 con profilo n. 1 Messo-Collaboratore Professionale / n. 2 Collaboratore prof.le</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).</i></p>
3.3.2 Programma zione strategica delle risorse umane		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b> <p>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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> </li> <li>- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:</li> </ul> </li> </ul>

	<p><b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE</b></p> <p><b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b></p>	<p><b>21,41%</b></p> <p><b>27,20%</b></p>																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;</li> <li>- 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro</li> </ul>																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>2023</th><th>2024</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM</b></td><td><b>27,00%</b></td><td><b>28,00%</b></td></tr> <tr> <td><b>INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)</b></td><td><b>127.191,51 €</b></td><td><b>131.902,31 €</b></td></tr> <tr> <td><b>SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)</b></td><td><b>123.913,04 €</b></td><td><b>123.913,04 €</b></td></tr> <tr> <td>Somma effettivamente utilizzata negli anni precedenti e corrente per assunzioni con DM del 17.3.2020</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020</td><td><b>123.913,04 €</b></td><td><b>123.913,04 €</b></td></tr> </tbody> </table>				2023	2024	<b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM</b>	<b>27,00%</b>	<b>28,00%</b>	<b>INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)</b>	<b>127.191,51 €</b>	<b>131.902,31 €</b>	<b>SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)</b>	<b>123.913,04 €</b>	<b>123.913,04 €</b>	Somma effettivamente utilizzata negli anni precedenti e corrente per assunzioni con DM del 17.3.2020	0	0	Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020	<b>123.913,04 €</b>	<b>123.913,04 €</b>
	2023	2024																		
<b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM</b>	<b>27,00%</b>	<b>28,00%</b>																		
<b>INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)</b>	<b>127.191,51 €</b>	<b>131.902,31 €</b>																		
<b>SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)</b>	<b>123.913,04 €</b>	<b>123.913,04 €</b>																		
Somma effettivamente utilizzata negli anni precedenti e corrente per assunzioni con DM del 17.3.2020	0	0																		
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020	<b>123.913,04 €</b>	<b>123.913,04 €</b>																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, ma risultano inferiori alle capacità generate dal d.m., che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;</li> <li>- Precisato che secondo ANCI "l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. "</li> </ul>																				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ente in seguito alle cessazioni intervenute o che avverranno nel corso del 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 dispone di resti assunzionali pari a:</li> </ul>
	Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2022, al netto delle assunzioni effettuate nel 2021 <span style="background-color: #90EE90; color: black;">€ 0,00</span>
	Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 o nel 2021 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over <span style="background-color: #90EE90; color: black;">€ 0</span>
	Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023 o nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (Al netto delle assunzioni effettivamente realizzate nell'annualità 2022) <span style="background-color: #90EE90; color: black;">€ 6.041,51</span>
	Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2023 da utilizzare nel 2024 o nel 2023 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over <span style="background-color: #90EE90; color: black;">€ 0</span>
	Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2024 da utilizzare nel 2025 o nel 2024 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over <span style="background-color: #90EE90; color: black;">€ 0</span>
	Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2025 da utilizzare nel 2026 o nel 2025 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over <span style="background-color: #90EE90; color: black;">€ 0</span>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad <b>€ 123.913,04</b> e le somme per turn-over dei cessati 2020, 2021 e 2022 e 2023 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 6.041,51, nell'anno 2023 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 129.954,75 nell'anno 2024 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 129.954,75;</li> </ul> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2023 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad <b>ad € 661.264,50</b> di cui <b>€ 518.413,83</b> soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a <b>€ 537.387,02</b>;</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;</li> <li>- 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 B, C, D ed e alla presente programmazione;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><b>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</b></p>

	<p>Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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 come segue:</p> <table border="1"><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i>: Euro <b>€ 518.413,02</b>;</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro <b>€ 537.387,02</b></td></tr></table>	Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro <b>€ 518.413,02</b> ;	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro <b>€ 537.387,02</b>
Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro <b>€ 518.413,02</b> ;			
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro <b>€ 537.387,02</b>			
<p><b>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</b></p> <p>Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosidette assunzioni flessibili “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, ed inoltre che “ il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le</p>			

	<p>amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.</p> <p>Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 dell’art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;</p> <p>Dato atto che il limite per le spese per le assunzioni flessibili è pari ad € 30.000,00;</p> <p>Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);</li> <li>- le convenzioni;</li> <li>- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);</li> <li>- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);</li> <li>- altri rapporti formativi;</li> <li>- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);</li> <li>- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all’articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.</li> </ul> <p>Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);</p> <p>Preso atto che questo ente ha rispettato l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;</p> <p>Per il 2023, in base alla programmazione sono previste spese “flessibili” per un importo pari ad € 10.831,50, pertanto il limite delle spese flessibili è rispettato</p> <p><b>a.4) verifica dell’assenza di eccedenze di personale</b></p>
--	--

	<p>Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovranumerarietà, nemmeno per l'anno 2023;</p> <p><b>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</b></p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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;</li><li>- 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;</li><li>- 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;</li><li>- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;</li><li>- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;</li><li>- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013;</li><li>- adozione del Piano della Performance 2023-2025 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, da adottarsi nei 20 giorni successivi all'approvazione del bilancio all'interno del PIAO, contenuto quindi nel presente atto;</li><li>- adozione Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui al DUPS approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 21/12/2021</li><li>- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);</li><li>- che la spesa di personale prevista per gli anni 2023/2024/2025, è contenuta nel limite della spesa del 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2011/2013;</li><li>- che la spesa di personale prevista per gli anni 2023/2024/2025 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;</li><li>- aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;</li></ul> <p>si attesta che il Comune di CORIO non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p><b>- stima del trend delle cessazioni:</b></p>
--	--

	<p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, attualmente non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.</p> <p><b>- stima dell'evoluzione dei fabbisogni: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A <u>TEMPO INDETERMINATO</u>:</b></p> <table border="1" data-bbox="484 449 1428 977"> <thead> <tr> <th>ANNO</th><th>FABBISOGNO</th><th>MODALITA' DI COPERTURA</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td><td>Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare</td><td></td></tr> <tr> <td>2024</td><td>Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare</td><td></td></tr> <tr> <td>2025</td><td>Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p><b>- certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale contenuta nel DUPS 2023/2025, ha ottenuto parere positivo con Verbale n. 3 del 24/02/2023.</p> <p>Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 21/09/2023 è stato modificato il DUPS 2023/2025 per la parte relativa alla gestione delle risorse umane, per il quale è stato acquisito parere favorevole n. 4, agli atti Prot. n. 6752 del 13/09/2023.</p>	ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	2023	Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare		2024	Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare		2025	Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare	
ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA											
2023	Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare												
2024	Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare												
2025	Nessuna sostituzione del personale, al momento prevedibile, fatto salvo la possibilità di sostituire eventuali cessazioni che si dovessero presentare												
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> /</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:</b> Al momento nessuna</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: vedi sopra punto b)</b></p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> Al momento nessuna</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p>												

<b>A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:</b>		
ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2023	Istruttore contabile Cat. C max 9 ore settimanali	Prestazione extratime ai sensi del comma 557 della legge n. 311/2004
2023	Agente Polizia Locale Cat. C max 9 ore settimanali	Prestazione extratime ai sensi del comma 557 della legge n. 311/2004
2023	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.	
2024	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale	
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.	
<b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> /		
3.3.4 Formazione del personale	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  <i>sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico la formazione informatica e digitale del personale e sulle materie obbligatorie quali ad esempio la Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i></p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b></p>	

		<p><i>Si ricorrerà a formatori esterni.</i></p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>  <i>Promozione di percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda dell'ufficio nel quale il dipendente è coinvolto</i></p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> </ul>
--	--	--

#### ♦ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Le iniziative formative possono consistere in attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni od organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso, in relazione alle esigenze che perverranno dai responsabili di area e previa informazione ed eventuale confronto con i soggetti sindacali si indicano i seguenti temi:

- ← trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- ← privacy;
- ← contabilità pubblica;
- ← organizzazione e gestione delle risorse umane; ← appalti pubblici; ← informatica.

I corsi di formazione verranno attivati tenendo conto dei principi di pari opportunità fra tutti i lavoratori e nell'ambito delle risorse finanziarie resi disponibili nei documenti di programmazione finanziaria.

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Corio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, 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 e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni

amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

---

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione a partire dall'anno 2024, così come previsto dal DM n. 132/2022.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di Valutazione

---

<sup>4</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).