



**COMUNE DI TERDOBBIATE**  
PROVINCIA DI NOVARA

Delib.n. 11

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione.**

L'anno duemilaventitre addì tre del mese di aprile alle ore 09.00 convocata nei modi prescritti, nella solita sala del Municipio si è riunita la GIUNTA COMUNALE

Fatto l'appello nominale, risultano:

|                    |           | Presente | Assente  |
|--------------------|-----------|----------|----------|
| Merisi Domenico    | Sindaco   | si       |          |
| Ferraris Gabriella | Assessore | si       |          |
| Savoini Alessandro | Assessore | si       |          |
| <b>Totali n.</b>   |           | <b>3</b> | <b>0</b> |

Assiste il Segretario Comunale Signora Balbo Dr.ssa. Giuliana

Riconosciuto il numero legale degli Assessori il Sig. Merisi Domenico nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, dichiara aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

## **Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTO** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, 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”*;

**CONSIDERATO** che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

**CONSIDERATO** che

- nella parte II, art. 5, del P.N.A. 2019 viene indicato che “solo i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell’anno successivo all’adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all’adozione del PTPCT con modalità semplificate (cfr. parte speciale Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV “Piccoli Comuni”, § 4. “Le nuove proposte di semplificazione”). In tali casi, l’organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell’assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell’ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato”;
- la menzionata previsione è confermata dal P.N.A. 2022;
- Rimane comunque ferma la necessità di aggiornare la sezione anticorruzione e trasparenza ogni tre anni, in quanto l’art. 1, co. 8, della l. 190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano;

**PRESO ATTO** che nell’anno 2022 non sono intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti;

**RITENUTO** pertanto di confermare, per l’anno 2023, le previsioni contenute nel PTPCT già adottato con delibera di Giunta comunale n. 2 del 13/01/2022, con le integrazioni contenute nel presente PIAO;

**RILEVATO** che:

- con deliberazione del 14.12.2022 n. 21, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione del 14.12.2022 n. 26, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

**TENUTO CONTO** che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all’art. 7, c. 1, del che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;
- all’art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

**VISTO** che il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito al 30 aprile 2023 dall’art.1, c.775, della legge 29 dicembre 2022 n.197;

**CONSIDERATO** che il Comune di Terdobbiate alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “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 successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

**CONSIDERATO** che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Terdobbiato, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

**VISTI** i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

**VISTO** il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione per quanto di competenza;

**VISTO** il parere favorevole rilasciato dall'Organismo indipendente di Valutazione per quanto di competenza;

**CONSIDERATO** quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione G.C. del 27.12.2000 n. 39, così come aggiornato con deliberazione della G.C. del 16.07.2011 n. 15;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

### **DELIBERA**

- 1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A" (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare mandato al Responsabile del Settore Personale congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 3) di dare mandato al Responsabile dei servizi amministrativi di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
- 4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione;

Letto approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
F.to Merisi Domenico

IL SEGRETARIO  
F.to Dr.ssa Balbo Giuliana

---

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo comunale 06.04.2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO  
F.to Dr.ssa Balbo Giuliana

Data 06.04.2023

---

- Divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134 comma 3 del T.U. sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.
- Divenuta esecutiva il giorno 03.04.2023 in quanto immediatamente eseguibile (art.134 comma 4 del T.U. D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267).

Data 06.04.2023

IL SEGRETARIO  
F.to Dr.ssa Balbo Giuliana

# **COMUNE DI TERDOBBIATE**

**Provincia di Novara**

## **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Deliberazione della Giunta Comunale all'oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione."

Visto il decreto di nomina n. 4/2001 del 01/10/2021.

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazioni della G.C. n. 139 del 27.12.2000 e n. 15 del 16.07.2011.

Visto l'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/00 TUEL.

### **ESPRIME**

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento suindicato.

Terdobbiate 03/04/2023

Il Responsabile del Servizio Ragioneria - Sindaco  
F.to Merisi Domenico

# **COMUNE DI TERDOBBIATE**

**Provincia di Novara**

## **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Deliberazione della Giunta Comunale all'oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione."

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazioni della G.C. n. 139 del 27.12.2000 e n. 15 del 16.07.2011.

Visto l'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/00 TUEL.

### **ESPRIME**

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento suindicato.

Terdobbiate 03/04/2023

Il Responsabile del servizio – Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Balbo Giuliana

# **COMUNE DI TERDOBBIATE**

**Provincia di Novara**

## **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Deliberazione della Giunta Comunale all'oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione."

Visto il decreto di nomina n. 4/2021 del 01/10/2021.

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazioni della G.C. n. 139 del 27.12.2000 e n. 15 del 16.07.2011.

Visto l'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/00 TUEL.

### **ESPRIME**

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del provvedimento suindicato.

Terdobbiate 03/04/2023

Il Responsabile del Servizio Ragioneria - Sindaco  
F.to Merisi Domenico



# COMUNE DI TERDOBBIATE

PROVINCIA DI NOVARA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'  
ED ORGANIZZAZIONE - PIAO  
ANNI 2023-2025

Adottato con atto con deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 03.04.2023

# INDICE

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| PREMESSA                                                                  | 3  |
| 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE                        | 4  |
| 1.1 Scheda Anagrafica                                                     | 4  |
| 1.2 Presentazione del Comune                                              | 4  |
| 1.3 Le partecipazioni e gli Enti Strumentali dell'Ente                    | 5  |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE                 | 5  |
| 2.1 Sottosezione: Valore Pubblico                                         | 5  |
| 2.2 Sottosezione: Performance                                             | 5  |
| 2.2.1 Piano performance 2023-2025 e PDO 2023                              | 6  |
| 2.2.2 Piano delle azioni positive 2023-2025                               | 12 |
| 2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza                         | 14 |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO                               | 16 |
| 3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa                                 | 16 |
| 3.2 Sottosezione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale            | 16 |
| 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022 | 16 |
| 3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno                               | 17 |
| 3.3.3 Formazione del personale                                            | 19 |
| 4 GOVERNANCE E MONITORAGGIO                                               | 19 |

## PREMESSA

### a) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente

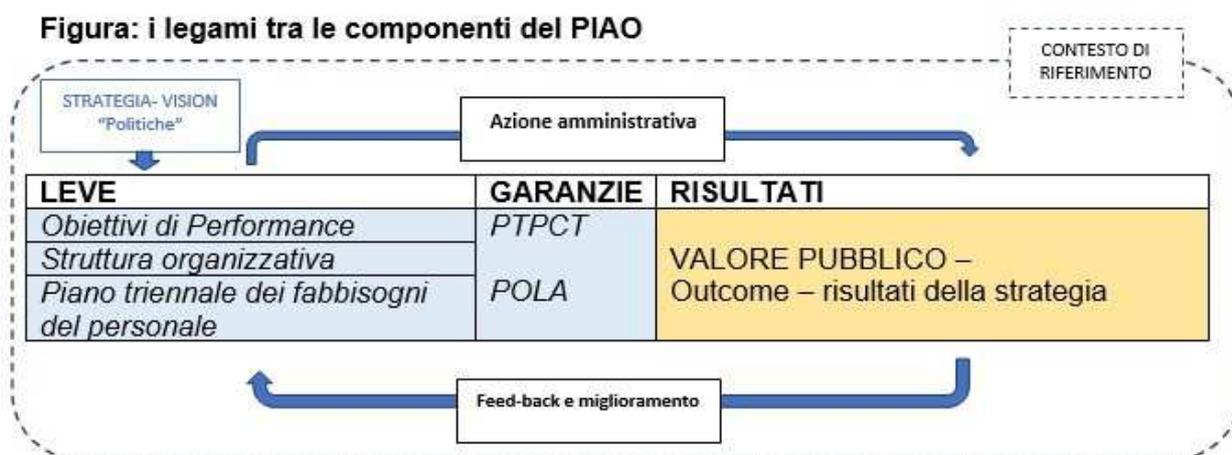
Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Dal punto di vista dei contenuti e delle finalità, il PIAO dà avvio un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata:



Dove:

- le leve rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;

- gli elementi di garanzia (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- il Valore Pubblico rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

## b) Il PIAO del Comune di Terdobbiate

Rispetto a tale disegno sistemico complessivo, da perseguire attraverso la definizione del PIAO, il Comune in quanto ente con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità è tenuto a redigere il PIAO in forma semplificata, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale del 24 giugno 2022, adottato dal Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, secondo il Piano – tipo allegato al provvedimento.

Pertanto rispetto ai contenuti previsti per il PIAO ordinario, il presente documento avrà la struttura di seguito rappresentata:

- Sezione 1) Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2) limitatamente alla sola sotto-sezione 2.2. Performance;
- Sezione 3) Organizzazione e Capitale Umano
- Sezione 4) Monitoraggio (non obbligatorio nello schema semplificato)

Attraverso la redazione del PIAO in forma semplificata, il Comune avvia comunque un processo, seppur più limitato in termini di aree coinvolte, di integrazione del sistema pianificatorio finalizzato a rendere dialoganti e coerenti i previgenti strumenti di programmazione settoriale.

## 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1 Scheda Anagrafica

Comune di TERDOBBIATE

Indirizzo: Via Roma n. 9

Codice fiscale: 00545720039

Partita IVA: 02268620032

Sindaco: Domenico Merisi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 2

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022: 444

Telefono: 032184710

Sito internet: [www.comune.terdobbiate.no.it](http://www.comune.terdobbiate.no.it)

E-mail: [info@comune.terdobbiate.no.it](mailto:info@comune.terdobbiate.no.it)

PEC: [terdobbiate@cert.ruparpiemonte.it](mailto:terdobbiate@cert.ruparpiemonte.it)

### 1.2 Presentazione del Comune

Terdobbiate è un comune italiano della Provincia di Novara in della Regione di Piemonte. I suoi abitanti sono chiamati i terdobbiatesi.

Il comune si estende su 8,5 km<sup>2</sup> e conta 444 abitanti dall'ultimo censimento della popolazione. La densità di popolazione è di 58,7 abitanti per km<sup>2</sup> sul Comune.

Nelle vicinanze dei comuni di Garbagna Novarese, Nibbiola, Tornaco, Sozzago e Vespolate, Terdobbiate è situata a 10 km al Sud-Est di Novara la più grande città nelle vicinanze.

Situata a 128 metri d'altitudine, il comune di Terdobbiate ha le seguenti coordinate geografiche 45° 22' 39" Nord, 8° 41' 47" Est.

### 1.3 Le partecipazioni e gli Enti Strumentali dell'Ente

Nel caso del Comune di Terdobbiate l'insieme degli enti strumentali e delle società partecipate viene di seguito riportato:



In adempimento agli obblighi introdotti dalla normativa vigente: il D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (TUSPP) e il D.Lgs. 16 giugno 2017, n. 100, n. 175 che hanno apportato alcune novità in tema di controlli sulle società partecipate da pubbliche amministrazioni ed ha altresì disposto nuovi obblighi in materia di razionalizzazione del proprio sistema di partecipazioni societarie, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 in data 14.12.2022 è stata approvata la "Revisione periodica delle partecipazioni, al 31/12/2021 ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 175/2016. Approvazione".

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

In linea con le previsioni del Decreto Ministeriale, il presente PIAO, in quanto redatto in forma semplificata, con riferimento alla sezione in oggetto, prevede la compilazione della sola sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza.

### 2.1 Sottosezione: Valore Pubblico

#### Non prevista nella struttura semplificata del PIAO

Si precisa comunque come il Comune di Terdobbiate ha provveduto ad approvare il DUP 2023/2025 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 26.07.2022 e la nota di aggiornamento con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 14.12.2022.

## 2.2 Sottosezione: Performance

Pur non essendo prevista nella struttura semplificata del PIAO, il Comune di Terdobbiate inserisce nella seguente sottosezione il Piano performance 2023-2025 e il Piano delle azioni positive 2023-2025.

### 2.2.1. Piano performance 2023-2025 e PDO 2023

La programmazione diventa efficace se riesce a coniugare il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione.

Partendo dalle linee strategiche, contenute negli strumenti di Programmazione pluriennali, il Piano della Performance indica gli obiettivi a lungo e breve termine, le scelte organizzative per realizzarli ed i risultati che si attendono ed è pubblicato, ai fini della trasparenza, sul sito istituzionale.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) sulla base del quale viene effettuata la valutazione e la rendicontazione delle performance realizzata, sia individualmente da ogni dipendente (performance individuale) che complessivamente (performance organizzativa) dall'Ente e dei settori.

Il sistema di valutazione della performance individuale è finalizzato a orientare i risultati verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dai competenti organi ed è correlato al Documento Unico di Programmazione (DUP) e al Bilancio, assumendo la logica della direzione per obiettivi come metodo di gestione

In questi termini, il Piano delle performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'ente e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere, il tutto in un'ottica di rendicontazione "trasparente" in modo da rendere palesi anche gli aspetti di un'Amministrazione di qualità, che altrimenti correrebbero il rischio di passare inosservati.

L'applicazione del Decreto Brunetta, nella rinnovata veste operata dal d. Lgs. 74/ 2017, chiede senza dubbio uno sforzo anche della parte politica per individuare con chiarezza gli obiettivi che si intendono perseguire nel corso del mandato, così da poter elaborare adeguati indicatori degli stessi, nonché la determinazione degli stakeholders di riferimento.

Da ultimo con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come successivamente integrato e modificato, il Piano delle Performance è assorbito dal nuovo strumento di pianificazione e programmazione, il Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), con la finalità di garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi atti di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

In particolare, la sottosezione Performance del PIAO è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Nello specifico, il presente documento propone, ai sensi del Decreto Brunetta D. Lgvo. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, il ciclo di gestione delle performance, su proposta del Segretario comunale, tiene conto:

- dell'attuale sistema degli strumenti di programmazione finanziari dell'ente. - DUP, bilancio di Previsione – il PIAO;

- dell'attuale assetto organizzativo dell'ente;
- del sistema dei controlli interni;
- dell'attuale normativa vigente in materia, in particolare: il nuovo sistema contabile di bilancio armonizzato, D. Lgs. 118/2011, il d. Lgvo 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, la L. 232/2012 e le delibere ex CIVIT relative al ciclo delle performance, individuate come linee guida per gli enti locali, la normativa sulla trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e ss. mm. ii.. le recenti modifiche portate dal D. Lgs. 75/2017 e 74/2017 nonché il piano comunale per la prevenzione e la corruzione.

Inoltre, in un ente di limitate dimensioni, come il Comune di Terdobbiate l'attuazione del ciclo delle performance deve tener conto dell'esiguità del personale, delle risorse economiche e strumentali assegnate, nonché della oggettiva difficoltà per gli operatori di tenersi costantemente in linea con una normativa che, quasi quotidianamente, viene modificata, integrata, complicata, impedendo il formarsi di prassi consolidate.

### **DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Il Comune di Terdobbiate intende definire gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente, approntando nel contempo il piano triennale obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Settori e dell'Ente nel suo complesso.

Con il termine Obiettivo si intende un insieme di azioni che portano ad un risultato misurabile, un esercizio di management che implica molta attenzione ai vincoli (risorse disponibili) e a quanto giudicato strategico dall'Amministrazione.

Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

**Gli obiettivi strategici o di miglioramento** della qualità dei servizi o degli interventi sono quelli finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'Amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'Ente. In relazione alla complessità del raggiungimento dell'obiettivo a ciascuno di essi l'Amministrazione attribuisce un peso nella scala da 1 a 100 del quale si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale del personale apicale (valutazione del rendimento) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo.

**Gli obiettivi gestionali o di mantenimento** sono quelli finalizzati a migliorare e mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in accordo con i Responsabili di Settori/Elevate qualificazioni. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie assegnate con DUP e strumentali assegnate ad ogni centro di responsabilità.

La struttura del piano è articolata in schede, una per ciascun settore operativo in cui si articola la macrostruttura dell'Ente.

| <b>DENOMINAZIONE DEL SETTORE</b>     | <b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>                                                                                                             |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Settore Amministrativo - Demografico | Paolo Pampuri (Funzionario amministrativo, ex Istruttore Direttivo - cat. D/D3)                                                            |
| Settore Tecnico- manutentivo         | Maria Cristina Dondi (ex art. 110 TUEL)<br>Risorse assegnate: Domenico Luglio (collaboratore professionale, ex operaio specializzato - B4) |

Il Settore finanziario è assegnato alla responsabilità del Sindaco Domenico Merisi.

Il Settore polizia municipale è assegnato alla responsabilità del Sindaco Domenico Merisi.

Il Segretario comunale del Comune di Terdobbiate, la Dott.ssa Giuliana Balbo, è titolare in convenzione con i comuni di Vespolate (capo convenzione), Tornaco, Granozzo con Monticello e Nibbiola.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (10 % della performance)

| <b>OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA' E SEMPLIFICAZIONE</b><br>(delibera di G.C. n. 8 del 23.03.2023) |                                                                                          |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| OBIETTIVO 1                                                                                    | Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito<br>– obiettivo Sito web istituzionale | Note |
| Dirigente/Responsabile di servizio di riferimento                                              | Tutti i Responsabili di Area                                                             |      |
| Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)                                          | Cittadini, utenti, imprese                                                               |      |
| Unità organizzative interne e/o soggetti esterni che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo  | Area Amministrativa, Area Finanziaria, Area Tecnica                                      |      |
| Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo                                                   | 31.12.2023                                                                               |      |
| Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo                                         | Raggiungimento del traguardo atteso                                                      |      |
| Base di partenza                                                                               | Ridotto numero di modelli presenti                                                       |      |
| Risultato atteso                                                                               | Introduzione dei modelli e formulari e miglioramento di quelli esistenti                 |      |
| Fonte per verificare i dati                                                                    | Verifica da parte del Segretario comunale                                                |      |
| <b>OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'</b><br>(delibera di G.C. n. 8 del 23.03.2023)                   |                                                                                          |      |
| OBIETTIVO 1                                                                                    | Adozione del manuale di gestione documentale                                             | Note |
| Dirigente/Responsabile di servizio di riferimento                                              | Responsabile Area Amministrativa                                                         |      |
| Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)                                          | Utenti del sito web istituzionale                                                        |      |
| Unità organizzative interne e/o soggetti esterni che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo  | Area Amministrativa                                                                      |      |
| Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo                                                   | 31.12.2023                                                                               |      |
| Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo                                         | Adozione del Manuale di gestione documentale in conformità alle linee guida Agid 2022    |      |
| Base di partenza                                                                               | Nessun Manuale adottato                                                                  |      |
| Risultato atteso                                                                               | Manuale adottato                                                                         |      |
| Fonte per verificare i dati                                                                    | Delibera di Giunta di adozione                                                           |      |

| OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE                                                                        |                                                |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------|
| OBIETTIVO 1                                                                                          | Migrazione al Cloud                            | Note |
| <b>Dirigente/Responsabile di servizio di riferimento</b>                                             | Responsabile Area Amministrativa               |      |
| <b>Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)</b>                                         | Utenti del sito web istituzionale - dipendenti |      |
| <b>Unità organizzative interne e/o soggetti esterni che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo</b> | Area Amministrativa                            |      |
| <b>Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo</b>                                                  | Entro il 31.12.2023                            |      |
| <b>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo</b>                                        | Passaggio totale al cloud                      |      |
| <b>Base di partenza</b>                                                                              | Dati sul server e su locale                    |      |
| <b>Risultato atteso</b>                                                                              | Passaggio di tutti i dati in cloud             |      |
| <b>Fonte per verificare i dati</b>                                                                   | Verifica sul sistema                           |      |

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (90% della performance)

**Responsabile del settore: Paolo Pampuri (Funzionario amministrativo, ex istruttore direttivo cat. D3)**

SERVIZI: Servizi Organi Istituzionali e Segreteria Comunale; Servizio Anagrafe, Stato civile, Leva, Statistiche; Servizi Scuola materna, Istruzione elementare e Media; Servizi informatici; Servizio economato; Servizi culturali e sportivi; Servizi cimiteriali; Elettorale; Commercio, Industria, Artigianato, sviluppo economico; Transizione al Digitale e Difensore Civico Digitale

| N | DESCRIZIONE                                                                                                              | TIPOLOGIA     | INDICATORE      | TEMPI DI ATTUAZIONE          | RISULTATO ATTESO        | PESO |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|------|
| 1 | Completamento procedure di migrazione in Cloud del sistema informatico in uso (contributi PNRR)                          | Miglioramento | Fatto/non fatto | Entro il 31.12.2023          | 100% degli adempimenti  | 20   |
| 2 | Corso formativo finalizzato all'apprendimento dell'utilizzo delle telecamere dell'impianto di videosorveglianza comunale | Miglioramento | Fatto/non Fatto | Previsto entro il 31.05.2023 | Completamento del corso | 20   |

|   |                                                                                                                                             |               |            |                     |                                        |    |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|---------------------|----------------------------------------|----|
| 3 | Riduzione dei tempi di pubblicazione delle determine                                                                                        | Miglioramento | Efficienza | Entro il 31.12.2023 | Tempestività degli adempimenti         | 20 |
| 4 | Censimento Permanente della Popolazione e della Abitazioni 2023 – Attività in qualità di Responsabile dell'Ufficio Comunale di Censimento.  | Miglioramento | Efficienza | Entro il 31/12      | Gestione internalizzata del censimento | 20 |
| 5 | Mantenimento e aggiornamento dei codici di pagamento spontanei tramite Piattaforma Pago PA (Piemonte Pay) Monitoraggio di tutte le pratiche | Mantenimento  | Efficienza | Entro il 31/12/2023 | 100% degli adempimenti                 | 10 |
| 6 | Mantenimento della tempestività dei pagamenti (al di sotto del termine massimo prescritto dalla legge)                                      | Mantenimento  | Efficienza | Entro il 31/12      | 100% degli adempimenti                 | 10 |

**Responsabile del Settore: Dondi Maria Cristina (ex art. 110 TUEL)**

Risorse Umane assegnate:

|                 |                                                                         |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|
| NOMINATIVO      | PROFILO CAT. GIUDIRICA                                                  |
| Domenico Luglio | <b>Collaboratore professionale (ex Operaio specializzato cat. B/B4)</b> |

SERVIZI: lavori pubblici, edilizia e urbanistica, toponomastica.

OBIETTIVI:

Responsabile dell'obiettivo: Dondi Maria Cristina (ex art. 110 TUEL)

| N | DESCRIZIONE OBIETTIVO                                                                              | TIPOLOGIA  | INDICATORE      | TEMPI DI ATTUAZIONE | RISULTATO ATTESO                                    | PESO |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|---------------------|-----------------------------------------------------|------|
| 1 | Inserimento e aggiornamento dei dati relativi ai progetti PNRR su REGIS e relativa rendicontazione | STRATEGICO | Fatto/non fatto | Entro il 31/12/2023 | Relazione che attesta il miglioramento del servizio | 30   |
| 2 | Semplificare gli adempimenti                                                                       | GESTIONALE | Efficacia       | Entro il 31/12/2023 | Attivazione di strumenti di semplificazione         | 20   |

|   |                                                                                                   |            |                 |                     |                                                                                                   |    |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|   |                                                                                                   |            |                 |                     | e                                                                                                 |    |
| 3 | Assicurare il rispetto dei tempi nel completamento delle pratiche                                 | GESTIONALE | Efficienza      | Entro il 31/12/2023 | Almeno il 95% delle pratiche non deve subire ritardi                                              | 20 |
| 4 | Garantire sicurezza e manutenzione degli edifici pubblici                                         | GESTIONALE | Fatto/non fatto | Entro il 31/12/2023 | Relazione che attesta il miglioramento del servizio                                               | 10 |
| 5 | Implementare sistema di controllo delle condizioni e programmare gli interventi sul lungo periodo | GESTIONALE | Efficacia       | Entro il 31/12/2023 | Attivazione di strumenti di semplificazione                                                       | 10 |
| 6 | Informazione all'organo politico sullo stato di attuazione                                        | GESTIONALE | Fatto/non fatto | Entro il 31/12/2023 | Tutte le informazioni relative allo stato di attuazione degli interventi devono essere tempestive | 10 |

#### PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Responsabile dell'obiettivo: Domenico Luglio

| N | DESCRIZIONE OBIETTIVO                                                               | TIPOLOGIA  | INDICATORE | TEMPI DI ATTUAZIONE | RISULTATO ATTESO                              | PESO |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------------|-----------------------------------------------|------|
| 1 | Servizio scuolabus -.                                                               | GESTIONALE | Efficienza | Entro il 31/12      | Puntualità e efficiente gestione del servizio | 30   |
| 2 | Cambio tempestivo delle lampade votive                                              | GESTIONALE | Efficienza | Entro il 31/12      | 100% degli adempimenti                        | 30   |
| 3 | Celerità nella segnalazione delle riparazioni da effettuare di competenza dell'Ente | GESTIONALE | Efficienza | Entro il 31/12      | Tempestività degli adempimenti                | 20   |
| 4 | Tempestività nell'attività di manutenzione                                          | GESTIONALE | Efficienza | Entro il 31/12      | Tempestività degli adempimenti                | 20   |

#### OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE: DOTT.SSA GIULIANA BALBO

| N | DESCRIZIONE OBIETTIVO | TIPOLOGIA | INDICATORE | TEMPI DI ATTUAZIONE | RISULTATO ATTESO | PESO |
|---|-----------------------|-----------|------------|---------------------|------------------|------|
|---|-----------------------|-----------|------------|---------------------|------------------|------|

|   |                                                                                                                                   |            |                                                          |                     |                                                                                |    |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Collaborazione nell'elaborazione e predisposizione di regolamenti comunali                                                        | STRATEGICO | Fatto/non fatto                                          | Entro il 31/12/2023 | Mappatura dei regolamenti da aggiornare                                        | 20 |
| 2 | Partecipazione con funzioni verbalizzanti, consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta.      | GESTIONALE | Sedute svolte e tempestività nella redazione dei verbali | Entro il 31/12/2023 | 100% degli adempimenti                                                         | 20 |
| 3 | Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa, studio e aggiornamento sulle tematiche sottoposte dagli amministratori      | GESTIONALE | Efficienza                                               | Entro il 31/12/2023 | Compatibilmente con la complessità delle questioni                             | 20 |
| 4 | Supporto alla struttura gestionale dell'Ente.                                                                                     | GESTIONALE | Efficacia                                                | Entro il 31/12/2023 | 100%                                                                           | 10 |
| 5 | Attuazione di azioni di buona amministrazione, anticorruzione e trasparenza in applicazione della L. 190/2012 e del D.lgs.33/2013 | GESTIONALE | Fatto/non fatto                                          | Entro il 31/12/2023 | 100% degli adempimenti richiesti                                               | 10 |
| 6 | Attività di contrattazione integrativa decentrata in quanto Presidente della delegazione trattante di parte pubblica              | GESTIONALE | fatto/non fatto                                          | Entro il 31/12/2023 | Adozione del contratto integrativo e destinazione del fondo risorse decentrate | 20 |

### 2.2.2. Piano delle azioni positive 2023-2025

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, in particolare, all'art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Terdobbiate si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b> | Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Azione 2</b> | In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina |
| <b>Azione 3</b> | Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile                                                                                                                                                 |
| <b>Azione 4</b> | Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze lavoro-famiglia con quelle formative/professionali;                                                         |
| <b>Azione 5</b> | Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari                                                                                                                                                                    |

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

La situazione del **personale in servizio a tempo indeterminato**, infatti, è la seguente:

| <b>Lavoratori</b> | Area Funzionari /EQ (Cat.D) | Area Istruttori (Cat.C) | Area Operatori Esperti | TOTALE |
|-------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------------|--------|
| Donne             |                             |                         |                        |        |
| Uomini            | 1                           |                         | 1                      | 2      |

#### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti dell'ente nominati Responsabili di Settore (EQ)

Donne: n. = 0

Uomini: n. 1

Personale incaricato della Responsabilità di Settore (EQ) ai sensi art.110 D.Lvo 267/2000  
Donne: n. 1 (Area Tecnico-manutentiva)  
Uomini: n. = 0

**Non sono presenti in organico dirigenti.**

Si prende atto pertanto della condizione di sostanziale parità di generi nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa comunale.

## **OBIETTIVI**

Gli obiettivi che il Comune di Terdobbiate intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

|                     |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obiettivo 1.</b> | Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale                                                                                                        |
| <b>Obiettivo 2</b>  | Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia |
| <b>Obiettivo 3</b>  | Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.                    |
| <b>Obiettivo 4</b>  | Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità                                                                                                    |

**Durata del piano: 3 anni** per il triennio 2023-2025.

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, quale documento parte integrante e sostanziale PIAO 2023-2025.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Terdobbiate.

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

### **2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza**

In questa sottosezione, sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, viene indicato come l'ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. Rispetto ai contenuti, si è tenuto conto di quanto previsto nel PNA, approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, mentre il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione con il PNA 2019-2021 e più in generale nella L. n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013.

Nel PNA 2022 conferma le semplificazioni introdotte per i piccoli comuni dal precedente strumento di programmazione, stabilendo, in particolare che «i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate».

La Giunta comunale di Terdobbiate, accertata l'assenza di fatti corruttivi e alcuna modifica organizzativa significativa «ipotesi di disfunzioni amministrative significative») nel corso dell'ultimo anno, intende con la delibera di approvazione del PIAO confermare il PTPC 2022/2024 già adottato con delibera di Giunta comunale n. 2 del 13/01/2022.

Tuttavia, nel provvedimento di conferma del PTPCT già adottato l'anno precedente si potranno comunque indicare «integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT».

Nello specifico si prevede l'integrazione del PTPCT 2022/2024 con le seguenti misure preventive:

### **Codice di comportamento**

L'ente ha approvato il Codice di comportamento con atto della Giunta Comunale n. 18 in data 10.12.2014. Nel corso dell'anno 2023 si è avviata l'attività di aggiornamento del Codice alle nuove linee guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19.2.2020 nonché al Codice di comportamento nazionale di prossima approvazione. La bozza sarà approvata e presentata ai dipendenti e pubblicata sul sito internet dell'Ente per l'acquisizione di contributi e osservazioni. All'esito della procedura di partecipazione, la Giunta Comunale approverà via definitiva il Codice, previo parere favorevole del nucleo di valutazione.

### **Misure di disciplina del conflitto di interessi**

La disciplina del conflitto di interessi è contenuta nella legge 241/1990 e nel codice di comportamento. Di seguito una sintetica e non esaustiva esemplificazione dei casi in cui prestare attenzione particolare al conflitto di interessi, reale o potenziale:

- istruttoria delle delibere e delle determinazioni
- composizione delle commissioni di concorso, delle commissioni di gara, delle commissioni per l'assegnazione di sovvenzioni, contributi, agevolazioni

#### **Procedura**

Il RUP deve firmare una dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi resa attraverso un modulo predisposto dall'Ente, la quale deve essere firmata tempestivamente.

Dell'assenza di conflitto di interesse deve dare atto nella determina di impegno e affidamento, nonché in quella di liquidazione.

Ogni Responsabile procede ad acquisire la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi resa dal consulente al quale abbia affidato l'incarico, ne controlla l'attendibilità e la veridicità e procede ad ogni verifica necessaria.

Il controllo successivo della veridicità delle dichiarazioni deve essere fatto ogni anno dal RPCT.

I Responsabili devono trasmettere la loro dichiarazione al Sindaco, al momento del conferimento dell'incarico, contestualmente alla dichiarazione di inconfirmità e incompatibilità degli incarichi.

Il RPCT procede al controllo dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ogni anno.

### **Obiettivi strategici per il triennio 2023-2025:**

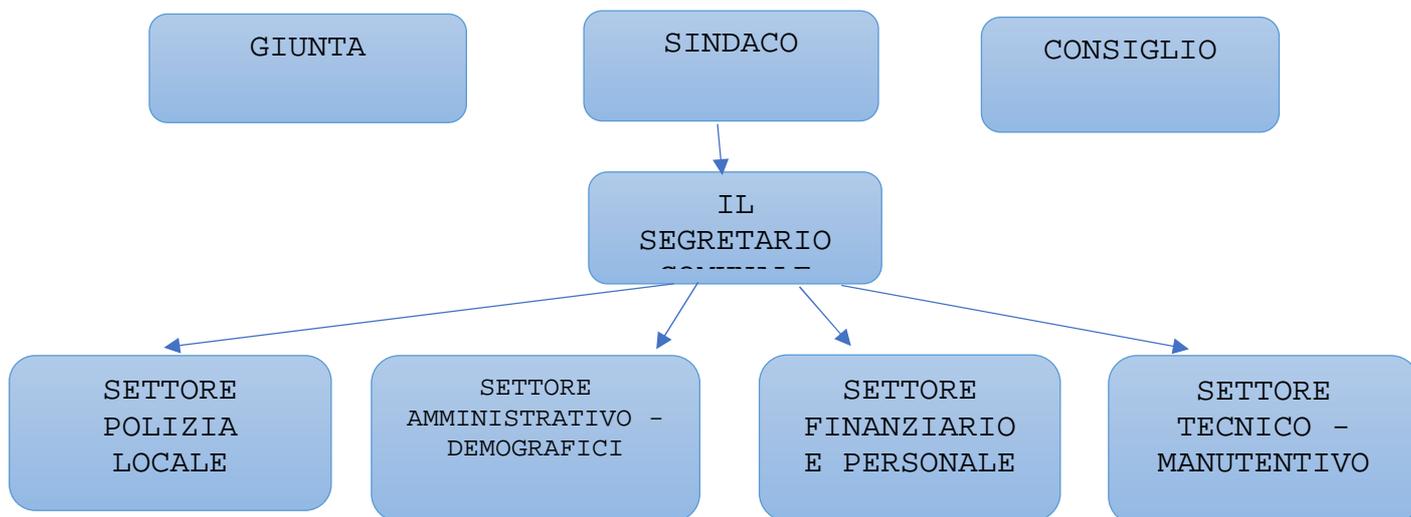
Gli obiettivi strategici legati alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2023-2025 che si intendono attuare nell'ambito del Piano dettagliato degli obiettivi e delle Performance per il triennio 2023/2025, sono:

- 1) Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati della "sezione amministrazione trasparente";
- 2) Implementazione della trasparenza, attraverso il continuo monitoraggio della sezione amministrazione trasparente.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dal Comune di Terdobbiate. L'attuale struttura organizzativa del Comune, è rappresentata nel seguente organigramma.



#### 3.2 Sottosezione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

##### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

| AREA                                    | NUMERO | TEMPO INDETERMINATO | ALTRE TIPOLOGIE |
|-----------------------------------------|--------|---------------------|-----------------|
| FUNZIONARIO/EQ (EX CAT. D)              | 1      |                     |                 |
| COLLABORATORE PROFESSIONALE (EX CAT. B) | 1      | 1                   |                 |
| TOTALE                                  | 2      | 2                   | ---             |

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

| Anno di riferimento | Dipendenti | Spesa di personale | Incidenza % di spesa personale /spesa corrente |
|---------------------|------------|--------------------|------------------------------------------------|
| 2022                | 2          | 115.190            | 27,63                                          |

|      |   |         |       |
|------|---|---------|-------|
| 2021 | 2 | 108.816 | 29,83 |
| 2020 | 2 | 106.022 | 28,83 |
| 2019 | 2 | 117.003 | 32,32 |
| 2018 | 2 | 116.887 | 35,82 |

### 3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno

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 il superamento delle regole fondate sul turnover e 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.

Il Comune di Terdobiate, collocandosi nella fascia demografica dei Comuni sotto i 1000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**29,5%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 (310.547,87), prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' **34%**;

|                                                                                                                               |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente</b>                                              | <b>25,34%</b> |
| <b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito</b> | <b>29,50%</b> |
| <b>Soglia Tabella 3 del DM</b>                                                                                                | <b>32,60%</b> |
| <b>% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 dm anno 2023</b>                                                    | <b>34%</b>    |

|                                                                                                                                                                                                       | <b>2023</b>      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 dm</b>                                                                                                                                      | <b>34%</b>       |
| <b>Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)</b>                                                                         | <b>39.230,94</b> |
| <b>È possibile utilizzare tutta la spesa indicata senza sfiorare la soglia di tabella 1?</b>                                                                                                          | <b>No</b>        |
| <b>Spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in Tabella 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto fcde)</b> | <b>16.387,84</b> |
| <b>Somme disponibili al netto di quelle già utilizzate negli anni precedenti</b>                                                                                                                      | <b>16.387,84</b> |

La spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a € **16.387,84** ma che, al netto di quanto già utilizzato negli anni precedenti, risulta disponibile una somma pari a € **16.387,84**.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2024 che al momento interessano zero dipendenti ed inoltre il riepilogo delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022 è pari a zero.

Considerato che l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

| <b>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</b> |              |                               |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------|
| Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020                          |              |                               |                       |
| <b>Abitanti</b>                                                                           | 480          | <b>Prima soglia</b>           | <b>Seconda soglia</b> |
| <b>Anno Corrente</b>                                                                      | 2023         | 29,50%                        | 33,50%                |
| <b>Entrate correnti</b>                                                                   |              | <b>FCDE</b>                   | 5.554,16 €            |
| Ultimo Rendiconto                                                                         | 419.578,14 € | <b>Media - FCDE</b>           | 393.657,95 €          |
| Penultimo rendiconto                                                                      | 391.420,92 € | <b>Rapporto Spesa/Entrate</b> |                       |
| Terzultimo rendiconto                                                                     | 386.637,26 € | 25,34%                        |                       |
| <b>Spesa del personale</b>                                                                |              | <b>Collocazione ente</b>      |                       |
| Ultimo rendiconto                                                                         | 99.741,25 €  | Prima fascia                  |                       |
| Anno 2018                                                                                 | 115.385,12 € | <b>FCDE</b>                   |                       |
| <b>Margini assunzionali</b>                                                               |              |                               |                       |
| 0,00 €                                                                                    |              |                               |                       |
| <b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>                                              |              | <b>Incremento spesa</b>       |                       |
| 0,00 €                                                                                    |              | <b>16.387,84 €</b>            |                       |

### La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

| ANNO        | FABBISOGNO                                                                                           |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2023</b> | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento |
| <b>2024</b> | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento |
| <b>2025</b> | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento |

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/ con delibera di Giunta n. 4 del 23/01/2023 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023.

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. 2 del 13.03.2023

Si dà atto che in data 14.03.2023 con lettera protocollo n. 1033 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

### 3.3.3 Formazione del personale

Il Comune di Terdobbiate procede alla formazione del personale prevalentemente attraverso attività di aggiornamento a cura del Segretario comunale.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Corsi di formazione specifici programmati nel 2023:

Personale interessato: Ufficio tecnico-manutentivo

- Corso di formazione "formazione generale sulla applicazione del regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati" – rilascio attestato di frequenza – organizzato da Studio legale Pacchiana Parravicini e Associati.
- Formazione REGIS per l'attuazione dei Progetti PNRR – organizzato dalla Ragioneria Territoriale dello Stato - Milano/Monza e Brianza Direzione Generale Nord-Ovest.

FORMAZIONE CONTINUA

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

## 4 GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In quanto non obbligatoria per l'ente, il Comune di Terdobbiate al momento non attiva nessun processo di monitoraggio del PIAO, anche in considerazione della struttura organizzativa particolarmente esigua.