



## COMUNE DI FRONT

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 – 2027 Aggiornamento 2026

SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE	
DENOMINAZIONE DEL COMUNE	COMUNE DI FRONT
INDIRIZZO	Via Giovanni Falcone, 7 - 10070 Front (TO)
CODICE IPA	c_d805
PEC	<ul style="list-style-type: none"><li>comune.front@pec.it</li></ul>
SITO WEB ISTITUZIONALE	<a href="http://www.comune.front.to.it/">http://www.comune.front.to.it/</a>
SINDACO	<ul style="list-style-type: none"><li>Andrea Perino</li></ul>
RPCT	<ul style="list-style-type: none"><li>Filadelfo Curcio</li><li>Decreto del Sindaco n.3 del 24.01.2025</li></ul>
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario comunale in convenzione
NUMERO ABITANTI	<ul style="list-style-type: none"><li>1608</li></ul>
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	<ul style="list-style-type: none"><li>5</li></ul>

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

**SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**2.1 VALORE PUBBLICO**

Gli indirizzi e la strategia di accrescimento o creazione di valore pubblico possono essere desunti dagli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, pur se redatto in modalità semplificata, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 19/12/2025.

**2.2 PERFORMANCE**

**PERFORMANCE**

In questa sezione sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'ente adotta:

- modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

La Giunta individua, anche con valenza pluriennale, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall'Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di incarichi di EQ è svolta dai responsabili delle singole unità organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione dell'incarico di EQ.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale a cui sono attribuiti incarichi di EQ e del Segretario Comunale è attribuita ad un organismo di valutazione della performance.

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>TITOLO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>INDICATORE</b>
Obiettivo pluriennale trasversale	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	L'obiettivo è assegnato all'intera struttura e prevede di dare attuazione al piano approvato dall'Ente.	Entro il 31 dicembre
Obiettivo pluriennale trasversale	Presidio e monitoraggio provvedimenti attuativi PNRR	Gestione a livello tecnico e contabile di tutti i contributi concessi secondo le tempistiche e le modalità fissate	Entro il 31 dicembre
Obiettivo annuale trasversale	Promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti	Formazione per 40 ore/anno prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills	Conseguimento dell'obiettivo formativo e promozione della formazione dei propri dipendenti per 40 ore/anno
Obiettivo annuale trasversale	Obiettivo annuale funzionale al rispetto dei tempi di pagamento	Conseguimento degli specifici obiettivi quantitativi in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo ai sensi della circolare n.1/2024	Tempo medio di pagamento=30 giorni – Tempo medio di ritardo, indicatore=0, calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

## triennio 2025 – 2027

### Aggiornamento 2026

#### AZIONI POSITIVE

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### Obiettivo 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna, altresì, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

#### Obiettivo 2 - Ambito di azione: assunzioni

Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla normativa vigente.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

#### Obiettivo 3 - Ambito di azione: assegnazione del posto

Non ci sono posti in organico che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### Obiettivo 4 - Ambito di azione: formazione

La programmazione della formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro tempo parziale.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lunghi periodi, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**Obiettivo 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

### **L'analisi del contesto esterno**

Come evidenziato dall'A.N.AC. con determina n. 12 del 28 ottobre 2015, pag. 16 e ss., un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose. Si è quindi provveduto a consultare le seguenti fonti:

- Delitti, imputati e vittime dei reati, la criminalità in Italia, attraverso una lettura integrata delle fonti sulla giustizia, *Istituto nazionale di statistica*;
- La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie, *Istituto nazionale di statistica*;
- Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, *Ministero dell'Interno*;
- Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, *Ministero dell'Interno*;

Da tali fonti si rileva che l'indicatore complessivo di corruzione stimato ed il voto di scambio si attestino in questa regione al di sotto della media nazionale.

Ciò che induce tuttavia a prestare la massima cautela al fine di prevenire i prevedibili tentativi di infiltrazioni mafiose, specie in un contesto di crisi economica e pandemica, è la conferma del radicamento in Piemonte di gruppi mafiosi, segnatamente della 'ndrangheta, la quale ha costituito nel tempo *locali* analoghi a quelli presenti nelle rispettive aree d'origine.

Si tratta di sodalizi dediti principalmente al traffico di stupefacenti, alle estorsioni e alle azioni usurarie spesso finalizzate all'acquisizione di attività imprenditoriali, ma che hanno di recente privilegiato l'inserimento nel settore degli appalti pubblici, attraverso condotte corruttive. In relazione a quest'ultimo aspetto, già nel mese di febbraio 2020, si segnalava come l'attività investigativa avesse fatto luce sui tentativi di un sodalizio 'ndranghetista di acquisire alcuni lavori pubblici indetti da un comune della provincia torinese, a fronte della promessa di procacciare consensi elettorali in occasione delle consultazioni amministrative in quel contesto locale.

Un fenomeno sempre più diffuso, come evidenziato anche dal Procuratore Generale della Repubblica di Torino già in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2020. In relazione alle frequenti collusioni è stato sottolineato come *"non vi è porzione del nostro territorio che sia rimasta immune dalla penetrazione della struttura criminale di natura mafiosa. Il susseguirsi di indagini preliminari, dibattimenti di primo e di secondo grado e la pronuncia di molte sentenze della Corte di cassazione che hanno definitivamente accertato la "stabilità" delle consorterie sui nostri territori, la loro capillare penetrazione, il radicarsi sul territorio, sono la prova di un fenomeno pervasivo, insidioso, pericolosissimo. Di fronte al quale si registra, in molti casi, una certa "neutralità" del territorio e di sue componenti sociali, che hanno nei confronti di questi personaggi un atteggiamento spesso ambiguo, altre volte di soggezione, altre volte, purtroppo, come le indagini hanno dimostrato, una accettazione ed una condivisione di fini e di strumenti criminali. Pure hanno messo in luce quelle indagini, contiguità e collusione con esponenti politici". E ancora: "...un tessuto sociale come quello di Torino e del Piemonte, dove dovrebbe esserci una estraneità di fondo al mondo criminale, non riesce a sviluppare gli anticorpi che servono... La 'ndrangheta agisce con una apparente segretezza, in realtà adotta spesso manifestazioni esteriori inequivoche e spavalde ... detta legge negli appalti, negli investimenti, condiziona i rappresentanti del potere politico"*.

### **L'analisi del contesto interno**

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

**La struttura organizzativa**

Struttura organizzativa	
Numero totale di dipendenti	4
Composizione dei dipendenti	<p><b>Tipologia segretario</b></p> <p><input type="checkbox"/> Segretario Comunale titolare della sede di segreteria (non convenzionata)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Segretario comunale in convenzione con altri comuni</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale a scavalco</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale in reggenza</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale supplente</p> <p><b>Nomina di un vicesegretario</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> NO</p> <p><b>Numero Dirigenti (ove esistenti)</b></p> <p>Non esistenti</p> <p><b>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ove esistenti)</b></p> <p>di cui</p> <p><input type="checkbox"/> n. 2 incarichi conferiti a personale di ruolo</p> <p><input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL</p> <p><input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL</p> <p><b>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>➢ Servizi amministrativi</p> <p><b>Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>➢ concorsi e selezioni</p>
Eventuale Commissariamento	<p>Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose</p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> NO</p>

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

### triennio 2025 – 2027

### Aggiornamento 2026

#### La mappatura dei processi

Il RPCT ha provveduto ad individuare e analizzare i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

Quanto all'ambito oggettivo, e cioè quali processi mappare, in via generale, l'Autorità raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

- Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti);
- Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati);
- Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera);
- Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.);

Le amministrazioni possono, inoltre, valutare di mappare due ulteriori processi ritenuti particolarmente a rischio, soprattutto nelle amministrazioni comunali di minori dimensioni:

- Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza;
- Partecipazione del comune a enti terzi;

#### Valutazione del rischio (All.1)

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'allegato 1) metodologico al PNA 2019, stante la ridotta dimensione del comune destinatario delle mappature, il RPCT ha espresso un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo.

A tal fine si è tenuto conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

- **Fase 1 - identificazione del rischio:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.
- **Fase 2 - analisi del rischio:** attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.
- **Fase 3 – misurazione del rischio:** i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività.

Le valutazioni sui singoli indicatori devono essere supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni *whistleblowing*, ecc.).

La valutazione del rischio deve, inoltre, essere sempre improntata ad un criterio generale di "prudenza", evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

**Misure generali (All.2)**

Il RPCT tratta il rischio procedendo alla individuazione e programmazione delle misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono, infatti, propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure, sia di quelle generali (che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo), che di quelle specifiche (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari).

Il RPCT, nell'individuare le misure, verifica, preliminarmente, la presenza e l'adeguatezza di misure generali e/o di controlli specifici preesistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti e la capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio.

**Sottosezione trasparenza (All.3)**

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). L'applicazione di tale misura è disciplinata e programmata all'interno della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

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

### **3.1 Struttura organizzativa**

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

### **3.1 Struttura organizzativa**

<b>Servizi Amministrativi</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	1	1
Totale		1	1

<b>Servizi Tecnici</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Funzionario tecnico	1	1
Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	1	1
Totale		2	2

<b>Polizia Locale e Servizi demografici</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Funzionario di P.L.	1	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1
Totale		2	2

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il lavoro agile presso il Comune di Front è regolato dalle disposizioni contenute nel CCNL 16/11/2022 (art. 63 e ss.).

L'ente individua, sulla base del criterio di assenza di rapporti e attività da svolgere obbligatoriamente in presenza o con l'utenza e della possibilità di svolgimento in elevata autonomia dell'attività assegnata, le seguenti attività agilmente lavorabili:

#### **Servizio Amministrativi**

Ufficio con garanzia dell'apertura al pubblico

I lavoratori che siano addetti alle attività agilmente lavorabili e che ne facciano richiesta sono ammessi a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nel rispetto delle seguenti norme:

- tempo della prestazione lavorativa: una giornata a settimana, fatti salvi i casi di peculiari situazioni temporanee di rischio;
- indicazione da parte del dipendente della giornata svolgimento della prestazione lavorativa in remoto, in accordo con il responsabile del servizio;
- la giornata di lavoro agile dovrà essere definita compatibilmente con le esigenze del Servizio;

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Nel corso del triennio è previsto il riallineamento del personale in servizio con la struttura prevista. La programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è stata determinata – giusto il dettato del Principio contabile 4/1 - nel DUP di riferimento sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Programmazione</i>
<b>Servizi Amministrativi</b>		
Istruttore amministrativo - contabile	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
<b>Servizi Tecnici</b>		
Funzionario tecnico	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Operatore tecnico esperto	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
<b>Polizia Locale e Servizi Demografici</b>		
Funzionario di P.L.	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Istruttore amministrativo	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno

In caso di cessazione di unità di personale nel corso del triennio oggi non previste, l'ente si riserva l'attivazione di convenzioni o scavalchi per la gestione delle fasi transitorie, entro i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

#### **PERSONALE ECCEDENTE**

Si dà atto ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001 dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

**Calcolo facoltà assunzionale**

<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>	1594	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	
<b>Anno Corrente</b>	2026	28,60%	32,60%	%	€
				23%	51.602,92€
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	111.108,29		
Ultimo Rendiconto	1.347.611,58	<b>Media - FCDE</b>	111.108,29€		
Penultimo rendiconto	1.155.483,26	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		<b>Spesa massima 2026</b>	
Terzultimo rendiconto	1.193.799,87	16,54%			
Media entrate correnti	1.232.298,24				
<b>Spesa del personale</b>					
<b>Redditi da lavoro dipendente</b>	Macroaggregato 101	183.035,36			
<b>Convezione ufficio tributi</b>	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	8.042,61			
	Eventuale importo ricevuto				
<b>Somministrazione</b>	BDAP U1.03.02.12.001				
<b>Quota LSU in carico all'Ente</b>	BDAP U1.03.02.12.002				
<b>Collaborazioni coordinate e a progetto</b>	BDAP U1.03.02.12.003				
<b>Altre forme di lavoro flessibile</b>	BDAP U1.03.02.12.999				
<b>Totale spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>		<b>10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)</b>	
Ultimo rendiconto	203.812,24 €	Prima fascia			
<b>Capacità assunzionale</b>					
-					

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2025 – 2027**  
**Aggiornamento 2026**

**SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.