

Comune di Nomaglio
Città metropolitana di Torino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

2026-2028

STRUTTURA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI.....

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

 SOTTOSEZIONE 2.1. - VALORE PUBBLICO.....

 SOTTOSEZIONE 2.2. – PERFORMANCE.....

 SOTTOSEZIONE 2.3. – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

 SOTTOSEZIONE 3.1. – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

 SOTTOSEZIONE 3.2. – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....

 SOTTOSEZIONE 3.3. – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....

 SOTTOSEZIONE 3.3.1. – OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ

SEZIONE 4. – MONITORAGGIO.....

ALLEGATI

All. 1 – Piano della performance 2026

PREMESSA

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nell'ordinamento italiano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe e sostituisce una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: 1. autorizzazione/concessione; 2. contratti pubblici; 3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; 4. concorsi e prove selettive; 5. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Inoltre, il PNA 2022 conferma la validità delle semplificazioni per gli enti di piccole dimensioni disposte dal PNA 2016, Parte speciale - Approfondimenti, I "Piccoli comuni" e dall'Aggiornamento 2018 al PNA, Parte Speciale IV, "Semplificazioni per i piccoli comuni", raccolti organicamente nell'Allegato 4 al PNA 2022. In particolare, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 2025.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Nomaglio

Indirizzo: Via Roma, 10 – 10010 – Nomaglio (TO)

Codice fiscale: 84003390014

Partita IVA: 01861120010

Numero abitanti al 31 dicembre 2025: 276

Rappresentante legale: Ellade Peller (Sindaco)

Numero dipendenti al 31 dicembre 2025: 1

Tel.: 0125.790158 – **Fax:** 0125.790384

Sito internet: <https://www.comune.nomaglio.to.it>

E-mail: nomaglio@ruparpiemonte.it

PEC: nomaglio@pec.comune.nomaglio.to.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. - VALORE PUBBLICO

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla *Sezione Strategica* del **Documento Unico di Programmazione**, che per gli enti con popolazione fino a 2.000 abitanti è redatto in forma semplificata ai sensi dell'art. 8.4.1 dell'Allegato 4/1 al d. lgs. n. 118 del 2011, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 2025, alla quale si rinvia integralmente.

Ai sensi del DM n. 132 del 2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Nomaglio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione. All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione tra le sottosezioni della performance e dei rischi corruttivi e della trasparenza.

SOTTOSEZIONE 2.2. – PERFORMANCE

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

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

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione,

razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

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

Gli obiettivi sono concordati fra i Responsabili di Settore e la Giunta. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

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

Gli obiettivi di performance per il personale dell'Ente relativi all'anno 2026 sono integralmente riportati nell'**Allegato I – Piano delle Performance 2026**.

SOTTOSEZIONE 2.3. – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto esclusivamente tenendo in considerazione che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono presupposti per la creazione del valore pubblico stesso, che rappresenta un obiettivo di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

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

Si evidenzia che il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera A.N.A.C. (Autorità

Nazionale Anti Corruzione) n. 7 del 17.01.2023, abbia concesso la facoltà agli Enti Locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.2 del P.N.A. 2022, pag. 58).

Con Comunicato del Presidente n. 1 del 14 gennaio 2026, l'Anac ha confermato per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti la possibilità, dopo l'adozione del piano anticorruzione e trasparenza triennale, di confermare nel triennio lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Richiamata, dunque, la sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025/2027, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 2025, il Comune, per l'anno 2026, conferma integralmente i contenuti della programmazione anticorruzione e trasparenza già vigente per l'anno precedente, in quanto, non risultano intervenute circostanze tali da imporre la revisione della programmazione.

In particolare, si dà atto che, nel corso dell'anno 2025:

- a) non si sono verificati fatti corruttivi né sono emerse ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti tali da incidere sul sistema di prevenzione della corruzione e sugli obblighi di trasparenza;
- c) non sono intervenute modifiche degli obiettivi strategici dell'ente rilevanti ai fini della presente sottosezione;
- d) non sono intervenute modifiche significative in altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della presente sottosezione.

Pertanto, ai sensi delle richiamate disposizioni semplificatorie applicabili agli enti con meno di 50 dipendenti, e in coerenza con quanto ribadito da ANAC, la validità sostanziale della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" già approvata nel PIAO 2025/2027 è confermata anche nel PIAO 2026, con rinvio ai contenuti, alla mappatura dei processi, alla valutazione dei rischi, alle misure generali e specifiche di prevenzione, nonché agli obblighi e alle misure in materia di trasparenza ivi

previsti.

Restano pertanto confermati, senza modificazioni sostanziali:

- il quadro dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- la mappatura dei processi già individuati come rilevanti per l'ente, in relazione alla dimensione organizzativa estremamente ridotta del Comune;
- le misure generali di prevenzione della corruzione già programmate;
- gli obblighi di pubblicazione e le misure organizzative in materia di trasparenza;
- le modalità di monitoraggio già definite, in quanto compatibili con la struttura minima dell'ente.

La presente conferma costituisce atto motivato di mantenimento anche per l'anno 2026 della programmazione di cui al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato per il periodo 2025/2027, in conformità agli indirizzi ANAC secondo cui, per gli enti di ridotte dimensioni, la conferma annuale è consentita per le due annualità successive alla adozione, ferma la necessità di procedere all'adozione di un nuovo strumento programmatico allo scadere del triennio di validità.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nella presente Sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

SOTTOSEZIONE 3.1. – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione: la macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire ai soggetti con incarichi di E.Q., mentre la nomina degli incaricati di E.Q. avviene con atto sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro - organizzazione dei Settori compete ai Responsabili apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 10/12/2021) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree e Servizi.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Nomaglio è articolata in aree/servizi. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma razionale ed efficace strumento di gestione. Viene, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.

Le aree di responsabilità in cui è attualmente articolato l'Ente sono le seguenti:

- Servizio Amministrativo
- Servizio Finanziario
- Servizio Tecnico
- Servizio Tributi

Segretario Comunale in convenzione con altri Enti.

Attuale Pianta organica dell'Ente:

Cat.	Profili professionali in servizio
D	n. 1 Funzionario servizio finanziario, dipendente di altro Ente, a scavalco presso il Comune di Nomaglio.
C	n.1 Istruttore servizio amministrativo, dipendente a tempo pieno e indeterminato dell'Ente. n.1 Istruttore servizio tecnico, dipendente di altro Ente, a scavalco presso il Comune di Nomaglio.
B	//

SOTTOSEZIONE 3.2. – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

1. invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
3. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei

limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;

6. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;

7. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

Le piattaforme tecnologiche per il lavoro agile nell'Amministrazione dell'ente includeranno entro la fine del 2023 l'accesso ai servizi tramite cloud. Questa soluzione tecnologica consentirà ai dipendenti di accedere ai servizi e ai documenti necessari in modo flessibile, supportando la transizione verso un modello di lavoro non più legato alla presenza in sede.

Infine, tale soluzione consentirà l'utilizzo dei dispositivi personali dei dipendenti, garantendo l'efficienza e la qualità del lavoro nell'ambito delle risorse finanziarie e strumentali disponibili.

Le competenze professionali per il lavoro agile nell'Amministrazione implicano una formazione mirata sulla digitalizzazione e la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto. La formazione sui nuovi strumenti digitali supporta i dipendenti nell'utilizzo delle tecnologie necessarie per massimizzare la propria efficienza ed efficacia, mentre la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto garantisce che le attività più complesse, tipicamente caratterizzate da funzioni di coordinamento e controllo, siano svolte prevalentemente in presenza.

Il Comune di Nomaglio, tuttavia, ad oggi non ha ancora approvato una propria disciplina relativa al lavoro agile e al lavoro da remoto posto che, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, procedere in tal senso non garantirebbe il rispetto di alcune condizionalità sopra riportate: l'invarianza dei servizi resi all'utenza e l'adeguata rotazione del personale. L'esiguo numero di dipendenti del Comune di Nomaglio, infatti, e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni rendono disagevole la predisposizione di un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, rimanendo preferibile valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento di tale prestazione lavorativa.

SOTTOSEZIONE 3.3. – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo 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 Decreto 25 luglio 2023 (GU Serie Generale n.181 del 04-08-2023), ha sancito la presenza univoca del Piano Triennale del Fabbisogno del personale all'interno del PIAO; la definizione delle risorse finanziarie necessarie e disponibili per la spesa del personale, calcolate tenendo conto della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali, è ora contenuta esclusivamente nella sezione operativa del DUP; si tratta del presupposto per l'elaborazione del bilancio di previsione e per il Piano del fabbisogno contenuto nel PIAO.

Il Comune di Nomaglio, collocandosi nella fascia demografica inferiore a **1.000** 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;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	20,1%*
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	29,5%

*Valore riferito al rendiconto 2024 e da aggiornare a seguito dell'approvazione rendiconto 2025

	2026
Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm	93.641,06 €
Somma utilizzabile per assunzioni (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	13.710,78 €
Incremento di spesa non presente nel rendiconto	0 €
Somma residua al netto delle assunzioni effettuate nell'anno	13.710,78

Come riportato nel prospetto in calce alla presente sottosezione – “Facoltà assunzionali Comune di Nomaglio”, la somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **€ 13.710,78**. Si fa presente che tali calcoli saranno aggiornati in seguito all’approvazione del rendiconto 2025.

Si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2026-2028 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione, come previsto dal all’art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, che sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2026-2028 che al momento interessano: **Non sono previste cessazioni**

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2028	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato e flessibile

Ai sensi dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 27.126,31**.

Il Comune di Nomaglio prevede il ricorso a tale strumento per l’attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- utilizzo di personale di altri Enti a scavalco ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004 profilo professionale Istruttore tecnico per una media di 12 ore settimanali (a partire dal mese di febbraio 2026); spesa annua € **9.701,56**, inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP;
- utilizzo di personale di altri Enti a scavalco ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004 profilo professionale funzionario economico finanziario per una media di 12 ore settimanali; spesa annua € **17.891,00**, inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP.

Il costo complessivo previsto per il personale flessibile per l'anno 2026 è pari a € **27.592,56**.

Considerato che il suddetto costo complessivo previsto per il personale flessibile nell'anno 2026, pari ad euro 27.592,56, determina un superamento del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, pari ad euro 466,25, eccedenza di entità del tutto marginale, e che tale scostamento risulta strettamente necessario, proporzionato e non elusivo rispetto alle esigenze organizzative dell'Ente. Infatti, la struttura organizzativa del Comune di Nomaglio è estremamente ridotta, presentando una dotazione di personale effettiva costituita da un unico dipendente a tempo indeterminato assegnato all'Area Amministrativa e quindi risultando carente di professionalità interne idonee ad assicurare in via autonoma il presidio dell'Area tecnica e dell'Area finanziaria. Tali aree che, per la molteplicità e inderogabilità dei numerosi adempimenti connessi, richiedono necessariamente il ricorso da parte dell'Ente a due dipendenti di altri Enti utilizzati a scavalco ex art. 1, comma 557, della L. 311/2004, quale presidio minimo indispensabile per garantire continuità amministrativa, regolarità tecnica e contabile, programmazione, gestione finanziaria, adempimenti di bilancio e rendiconto, affidamenti, opere pubbliche, edilizia privata, manutenzione del territorio e rispetto delle numerosissime scadenze imposte dall'ordinamento.

Rilevato inoltre che il lieve superamento del predetto limite discende anche dalla sopravvenuta applicazione del rinnovo del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in via definitiva il 23 febbraio 2026, che ha comportato incrementi retributivi obbligatori incidenti sul costo del personale utilizzato; cosicché, gli adeguamenti contrattuali costituiscono già di per sé causa del superamento del tetto storico, fermo restando che l'utilizzo del personale a scavalco è contenuto nella misura minima indispensabile e rappresenta, allo stato, la soluzione organizzativa meno onerosa e più proporzionata per assicurare il funzionamento dei servizi.

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"*.

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n.18/sezaut/2018/QMIG avente ad oggetto: *"Applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisonanti inadeguati a costituire parametro di riferimento assunzionale"*.

Rilevato che in base alla suddetta deliberazione: *"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inadeguati a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"*.

Dato atto, dunque, che la giurisprudenza contabile ha riconosciuto, per gli enti locali di minori dimensioni che abbiano sostenuto nel 2009 una spesa modesta per lavoro flessibile, la possibilità di individuare un nuovo parametro di spesa riferito quella strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali per l'Ente, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dei vincoli generali di finanza pubblica; principio affermato dalla Sezione delle Autonomie n. 15/2018/QMIG, in continuità con la n. 1/2017/QMIG, e richiamato, tra le altre, dalla Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 83/2023/PAR e dalla Sezione regionale di controllo per le Marche n. 112/2024/PAR.

Considerato, infine, che il Comune di Nomaglio non versa in condizioni di squilibrio finanziario, si configura quale ente virtuoso, presenta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al 20,1%, inferiore al valore soglia del 29,5%, dispone per il 2026 di una capacità assunzionale residua pari ad euro 13.710,78 e mantiene la spesa complessiva di personale entro i limiti consentiti dall'ordinamento.

Alla luce di tutte le ragioni sopra esposte e della giurisprudenza contabile richiamata, il ricorso programmato da parte dell'Ente al lavoro flessibile per l'anno 2026, pur in lieve superamento del tetto storico, risulta compatibile con la sostenibilità finanziaria complessiva dell'Ente ed è finalizzato esclusivamente ad assicurare, in misura minima e indispensabile, la continuità di funzioni fondamentali che altrimenti non potrebbero essere adeguatamente presidiate. Al riguardo, pertanto l'Ente ritiene di individuare, in particolare ai sensi della richiamata deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n.18/sezaut/2018/QMIG, la spesa preventivata per contratti di lavoro flessibile 2026 pari ad **€ 27.592,56**, quale nuovo limite della spesa per contratti flessibili ai sensi dell'art.9 c.28 del D.L.78/2010.

Da ultimo, si rileva che l'Ente attesta l'assoluta necessità della programmazione della spesa di personale a tempo flessibile prevista per il 2026, in quanto l'estensione da ore 8,00 a ore 12.00 dell'istruttore tecnico a

decorrere dal mese di febbraio 2026, nonché il mantenimento a 12 ore settimanali del responsabile finanziario, sono condizioni essenziali per garantire le funzioni d'ufficio inderogabili. Un monte orario inferiore a quello programmato comprometterebbe la continuità dei servizi pubblici, esponendo l'Ente ad eventuali responsabilità (anche per danno erariale) la cui gravità è da ritenersi superiore al rispetto dei vincoli di spesa di cui al citato articolo 9 comma 28 del D. l. 78/2010.

Conclusioni

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni di personale la dotazione organica del Comune di Nomaglio è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 1	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 2	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 0	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 0	<i>Area degli Operatori</i>
N.3*	Totale

*Di cui 2 a scavalco ex art. 1, comma 557, Legge 311\2004

La spesa di personale totale per l'anno 2026 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad **€ 87.142,20** di cui **€ 83.101,65** soggetti al limite 2008, rientra nei limiti della spesa per il personale 2008 pari ad euro **€ 95.400,58** e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali ancora a disposizione dell'Ente per l'anno 2026, **a seguito delle assunzioni già perfezionate e da perfezionare è pari a € 13.710,78** determinate in base al DM 17/3/2020. I valori sono riferiti al rendiconto 2024 e verranno aggiornati a seguito dell'approvazione rendiconto 2025.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, dando atto con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2026.

Prospetto Facolta' assunzionali Comune di Nomaglio

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI (DPCM 17/03/2020)	
Ente: Comune di	NOMAGLIO
Anno di verifica:	2026

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA (art. 4 comma 1)	
Popolazione	276
Fascia di riferimento	A
Valore 1° soglia	29,5%
Valore 2° soglia	33,5%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO (art. 4 comma 2)	
SPESE DI PERSONALE (Impegni di competenza, senza IRAP, ultimo rendiconto)	
Descrizione	Importo
Redditi da lavoro dipendente - U.1.01.00.00.000	80.662,51 €
Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)	732,23 €
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)	
Rimborso spese personale comandato - U.1.09.01.00.000	
Somministrazione - U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente - U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto - U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile - U.1.03.02.12.999	
TOTALE SPESA	79.930,28 €

ENTRATE (entrate correnti di competenza, ultimi tre rendiconti)	
Entrate rendiconto anno 2024	306670,69
Entrate rendiconto anno 2023	364668,3

Entrate rendiconto anno 2022	301775,15
Media Triennio	324.371,38 €
FCDE bilancio assestato 2025 (<i>ultima annualità considerata</i>)	6.944,05 €
TOTALE ENTRATE	317.427,33 €
Rapporto	25,18%

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA (art. 4 comma 2)	
Limite teorico	93.641,06 €
Capacità di spesa teorica	13.710,78 €

Step 4 - VERIFICA LIMITE MAX ANNO (art. 5 commi 1 e 2 - fino al 2024)	
Percentuale massima incremento spesa - 2024	35,00%
Spesa di personale da rendiconto 2018	
Incremento massimo teorico - 2024	- €
Margini assunzionali da turnover residui 2015-2019	
Spesa massima teorica - 2024	- €

Step 5 - CONTROLLO VIRTUOSITA' DELLA SPESA	
Previsione spesa di personale - anno 2026	87.141,20 €
Margine art. 4 comma 2	6.499,86 €
Margine art. 5 comma 1	- 87.141,20 €

Incremento massimo – artt. 4 co. 2 e 5	6.499,86 €
---	-------------------

SOTTOSEZIONE 3.3.1. – OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Nomaglio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

Fotografia del personale al 31 dicembre 2025.

Al 31 dicembre 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Personale dipendente: n. 3, di cui:

Donne: n. 2

Uomini: n. 1

Dal prospetto si evince l'insussistenza di situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Nel corso del triennio 2026-2028 l'Amministrazione comunale intende predisporre e adottare le azioni necessarie al fine di perseguire i seguenti **obiettivi di pari opportunità**:

- 1) implementare il benessere nell'ambiente di lavoro;
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- 4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

1. Con riferimento all'obiettivo del *benessere nell'ambiente di lavoro*, il Comune di Nomaglio si impegna a fare sì che non si verifichino i presupposti per l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie, anche a contenuto sessuale; casi di mobbing; atteggiamenti miranti a svilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, sotto forma di discriminazioni. L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità ed i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, può dotarsi di organismi e strumenti di attuazione delle misure indicate, di previsione e di proposta di nuovi interventi e di elaborazione di ulteriori modalità attuative.

Per il perseguimento dell'obiettivo l'azione individuata è la proposta di un'attività di ascolto

finalizzata alla ricezione delle eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del “vivere bene sul posto di lavoro”, al fine di rilevare e vagliare gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto ricollegati alla forma di organizzazione del lavoro nell’ottica dell’implementazione della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell’organizzazione stessa.

Descrizione dell’intervento: prendere in esame gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto con riferimento alla conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell’organizzazione al fine di implementarne la conciliazione.

2. Con riferimento all’obiettivo di *garantire il rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale* 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 possa privilegiare nella selezione l’uno o l’altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo. 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. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Per il perseguimento dell’obiettivo l’azione individuata consiste nell’assicurare una organizzazione e uno svolgimento delle procedure di selezione non discriminatori per i partecipanti di sesso maschile o per le partecipanti di sesso femminile.

3. Con riferimento all’obiettivo di *garantire le pari opportunità in materia di formazione del personale*, il piano della formazione essere elaborato valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant’altro utile a rendere accessibili i corsi individuati anche a coloro che hanno obblighi di famiglia anche attraverso l’utilizzo di formazione on line. Il Comune si impegna inoltre 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 eventuali apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Per il perseguimento dell’obiettivo, l’azione individuata consiste nella predisposizione e nell’erogazione di una formazione specifica per la lavoratrice al rientro dal congedo per maternità per facilitare l’aggiornamento professionale e il reinserimento dopo lunghe assenze.

Descrizione dell’intervento: programmare interventi di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute.

4. Con riferimento all'obiettivo di *facilitare forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio* 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 l'assistenza ai disabili e per il diritto alla cura. L'Ente continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario.

Per il perseguimento dell'obiettivo, l'azione individuata consiste nella disciplina dei congedi per favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Descrizione dell'intervento: per quanto possibile, sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte della dipendente con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli) con il ricorso, anche temporaneo, ai congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

SOTTOSEZIONE 3.3.2. – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Comune di Nomaglio è consapevole del ruolo strategico della *formazione* già affermato dalla Direttiva del 13.12.2014 del Ministero per la funzione pubblica che dispone che tutte le PP.AA. debbano assicurare il diritto permanente alla formazione attraverso la pianificazione e programmazione di attività formative fondate sulle esigenze del personale.

La normativa vigente peraltro dispone l'obbligatorietà della formazione del personale con riferimento a varie tematiche: a) prevenzione della corruzione ex L. 190/2012; b) sicurezza sul lavoro ai sensi ex d.lgs. n. 81 del 2008; c) conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016); d) privacy e protezione dei dati personali in osservanza del GDPR (Regolamento UE n.679/2016).

Il piano formativo è definito in coerenza con il prefigurato contesto normativo con la finalità di accrescere le conoscenze e competenze del personale in un'ottica di maggior coinvolgimento dei dipendenti nelle attività istituzionali e innalzare conseguentemente i livelli qualitativi dei servizi erogati a favore della cittadinanza.

Il piano della formazione è definito sulla base dei fabbisogni formativi rilevati presso il personale, garantendo la flessibilità del programma in funzione delle eventuali sopravvenienti esigenze professionali ed organizzative, così da adeguarsi ai mutamenti del contesto socio-economico, alle indicazioni contenute nelle leggi di riforma della P.A., allo sviluppo della cultura orientata al risultato e alla soddisfazione dei bisogni del cittadino ai processi di innovazione e digitalizzazione tecnologica.

Il 23 marzo 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente per oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*". La Direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i

comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Programmazione formazione

Si garantirà la formazione specifica nelle materie obbligatorie, ed in generale, per un ammontare minimo di n. 40 ore per ciascun dipendente.

In tal senso, si prevedono le seguenti possibilità di formazione:

- corsi di formazione proposti da Enti formativi esterni negli ambiti definiti dai singoli Responsabili di servizio;
- corsi di formazione proposti dalla ditta fornitrice dei software di gestione per lo sviluppo delle competenze digitali e per l'utilizzo degli applicativi al fine di potenziarne le funzionalità;
- corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per il personale Dipendente fornito dalla ditta incaricata;
- utilizzo della Piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

SEZIONE 4. – MONITORAGGIO

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione. Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione, il Comune di Nomaglio ha ritenuto di provvedere ad elaborare ed attuare anche la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché propedeutica per l'erogazione degli istituti premianti.

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 dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.

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

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

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance", ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in particolare gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di valutazione.

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

Il monitoraggio della sottosezione 3.3 “Piano del fabbisogno triennale del personale”, da parte di tutti i soggetti coinvolti nella gestione e nell’implementazione del piano del personale dell’Ente, Responsabili dei Servizi, Segretario Comunale, organo di revisione e nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- l’organo di revisione;
- i Responsabili delle Aree;
- il Nucleo di valutazione.

COMUNE DI NOMAGLIO
Citta' Metropolitana di Torino

Allegato n. 1 al PIAO 2026-2028

PIANO DELLA PERFORMANCE
2026

COMUNE DI NOMAGLIO

CENTRO DI RESPONSABILITÀ: AREA AMMINISTRATIVA ANNO 2026

NOME E COGNOME: CRISTINA BUSCA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: % indennità di risultato;

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2026/2028 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	10	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Attuazione PIAO 2026/2028 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Scad. 31.12.2026			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 - Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2026, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2026, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Scad. 31.12.2026			Decurtazione proporzionale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Frequentare i corsi di formazione come da direttiva del Ministero	Definizione iter	30	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Frequentare i corsi di formazione come da direttiva del Ministero	Scad. 31.12.2026			Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Carte di identità	Predisposizione di una comunicazione a tutti i cittadini ancora in possesso di carta identità cartacea che dovranno obbligatoriamente sostituirla con quella elettronica entro il 3 agosto 2026	Definizione iter	30	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Predisposizione di una comunicazione a tutti i cittadini ancora in possesso di carta identità cartacea che dovranno obbligatoriamente sostituirla con quella elettronica entro il 3 agosto 2026	Scad. 31.12.2026			Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	

BUSCA GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5		
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
			15		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità 25	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
			25		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo 30	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		
			30		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l' innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		
			20		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		
			10		
Totale comportamenti organizzativi			/100		

COMUNE DI NOMAGLIO

CENTRO DI RESPONSABILITÀ: AREA ECONOMICA-FINANZIARIA ANNO 2026

NOME E COGNOME: CECILIA MORENA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: % indennità di risultato;

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2026/2028 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	10	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Attuazione PIAO 2026/2028 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	5Scad. 31.12.2026			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 – Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2026, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2026, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Scad. 31.12.2026			Decurtazione proporzionale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Rispetto adempimenti contabili	Al fine di ottemperare alle continue nuove incombenze assolvere a tutti gli adempimenti stabiliti a livello nazionale e regionale in materia di contabilità.	Rispetto adempimenti contabili e norme contabilità armonizzata.	30	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto adempimenti contabili	Scad. 31.12.2026			Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Piano annuale dei flussi di cassa	Determinare a livello trimestrale i flussi di cassa	Definizione iter	30	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Determinare a livello trimestrale i flussi di cassa	Scad. 31.12.2026			Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	

* 1) Obiettivo pluriennale trasversale: legato alla performance collettiva
 2) Obiettivo pluriennale di area: legato alla performance di area
 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area
 4) Obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale

* 4 tipi di indicatore:
 QUALITATIVO
 QUANTITATIVO
 TEMPORALE
 ECONOMICO

MORENA GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5		
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
			15		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità 25	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
			25		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo 30	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		
			30		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l' innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		
			20		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		
			10		
Totale comportamenti organizzativi			/100		

Obiettivi di risultato	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito al compito/obiettivo	Verifica intermedia	Verifica finale
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	20		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee: partecipazione con interpretazione statuto, regolamenti, norme con relativa predisposizione atti e verbalizzazione sedute	20		
Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di E.Q.	Competenza a coordinare, aiutare e supportare i responsabili per omogenizzare l'efficacia degli Uffici dei Servizi assegnando obiettivi e verificando risultati	30		
Approvazione del PIAO 2026 - 2028.	Coordinamento nella predisposizione del PIAO.	30		
<i>Totale obiettivi di risultato</i>		<i>100</i>		
<i>Totale</i>		<i>100</i>		

Il Nucleo di Valutazione ha valutato in data odierna il raggiungimento degli obiettivi assegnati al S.C. per l' anno 2026 attribuendo un punteggio pari a /100

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI NOMAGLIO

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Vista la richiesta pervenuta con la quale si richiede il verbale di validazione sul punto 2.2.1 - Piano delle performance della sottosezione 2.2 - Performance della proposta di Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2026/2028, ai sensi dal D.L. n. 80/2021, dal D.P.R. n. 81/22, dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 e dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30.06.2022;

Esaminato il piano delle performance riferito all' anno 2026 ed i contenuti in essa descritti;

Ritenuto l'atto predisposto esaustivo e conforme;

Per quanto sopra:

VALIDA

Il piano delle performance anno 2026.

Susa, li 18 marzo 2026

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Valeria Alasonatti

