

COMUNE DI LEINI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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

INDICE

PREMESSA

1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E DATI DEMOGRAFICI DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Analisi del contesto

Contesto interno

Contesto esterno

2.2 Valore Pubblico

Valore pubblico già osservabile

Valore pubblico atteso

2.3 Performance

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Programmi strategici ed obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2026

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

2.4.1 Quadro strategico di riferimento e sviluppo del sistema di prevenzione

2.4.2 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

2.4.3 Contesto rilevante ai fini del sistema di prevenzione della corruzione

2.4.4 Mappatura dei processi

Misure generali di prevenzione

Misure di prevenzione per il personale nei settori a rischio

Misure di prevenzione e controllo connesse agli interventi finanziati (PNRR o altre risorse)

2.4.5 Sistema di gestione del rischio

2.4.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

2.4.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Tabella obblighi pubblicazione

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Struttura organizzativa

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere - Piano delle azioni positive 2026/2028

Quadro normativo

Consuntivo 2025 e azione programmatica 2026/2027

Ambito d'azione: analisi dati del personale

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Dotazioni strumentali e informatiche

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Quadro normativo

3.3.2. Formazione del Personale

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Comune di Leinì si inserisce in un percorso di progressivo rafforzamento della capacità programmatoria e organizzativa dell'Ente, orientato all'integrazione tra le diverse dimensioni della gestione amministrativa e alla creazione di valore pubblico.

Il presente Piano è stato redatto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida PIAO e nel Piano Nazionale Anticorruzione 2025, adottando un approccio graduale e sostenibile, coerente con le caratteristiche organizzative e dimensionali dell'Ente. In tale prospettiva, il PIAO non si configura come un mero adempimento formale, ma come uno strumento in evoluzione, finalizzato a migliorare progressivamente la qualità della programmazione e dell'azione amministrativa.

L'impostazione adottata mira a rafforzare l'integrazione tra le diverse sottosezioni del Piano, con particolare riferimento al collegamento tra valore pubblico, performance, organizzazione e prevenzione dei rischi, favorendo una lettura unitaria delle politiche e degli obiettivi dell'Ente.

In particolare, nel presente aggiornamento si è inteso:

- sviluppare un maggiore raccordo tra gli indirizzi strategici e gli obiettivi di performance;
- valorizzare il collegamento tra gli obiettivi gestionali e gli ambiti di creazione del valore pubblico;
- integrare, in modo progressivo, il sistema di prevenzione della corruzione con gli strumenti di programmazione e controllo;
- adattare le indicazioni metodologiche nazionali al contesto organizzativo di un ente di dimensioni medio-piccole, privilegiando soluzioni proporzionate, sostenibili e concretamente attuabili.

Il Piano rappresenta pertanto uno strumento di sintesi e integrazione della programmazione dell'Ente, orientato a garantire coerenza, efficacia e miglioramento continuo dell'azione amministrativa, in un'ottica di progressiva evoluzione del sistema.

1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E DATI DEMOGRAFICI DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Voce	Dati
Denominazione Amministrazione	Comune di Leini
Indirizzo	Piazza Vittorio Emanuele II, 1
Codice fiscale / Partita IVA	01777400019
Rappresentante legale	Luca Torella
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	75 (di cui 2 a tempo determinato)
Telefono	011.9986311
Sito internet	www.comune.leini.to.it
E-mail	affari.general@comune.leini.to.it
PEC	comune.leini.to@cert.legalmail.it

Dati demografici della popolazione residente

Voce	Dati
Popolazione residente totale	n. 16.379 abitanti
Maschi	n. 8.102
Femmine	n. 8.277
Cittadini italiani	Maschi: 7.454 – Femmine: 7.646
Cittadini UE	Maschi: 346 – Femmine: 364
Cittadini extra UE	Maschi: 302 – Femmine: 267
Popolazione minorenni	Maschi: 1.375 – Femmine: 1.362
Popolazione maggiorenne	Maschi: 6.727 – Femmine: 6.915
Iscritti A.I.R.E.	Maschi: 334 – Femmine: 294

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente Sezione PIAO definisce il quadro unitario attraverso il quale il Comune di Leini collega in modo integrato la programmazione strategica, la gestione operativa, la misurazione della performance e il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In coerenza con le Linee Guida sul PIAO e con il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026–2028, la Sezione è finalizzata a orientare l'azione amministrativa alla creazione di valore pubblico, inteso come miglioramento concreto, sostenibile e misurabile delle condizioni della comunità locale, della qualità dei servizi erogati e della capacità dell'Ente di rispondere ai bisogni del territorio.

L'impostazione adottata dall'Ente si fonda su un approccio integrato, nel quale:

- l'analisi del contesto esterno ed interno costituisce la base conoscitiva per l'individuazione dei rischi, delle criticità e delle opportunità;
- il valore pubblico rappresenta l'esito complessivo dell'azione amministrativa, distinto tra dimensione *già osservabile e attesa* nel triennio di riferimento;
- gli obiettivi di performance sono direttamente correlati agli ambiti di valore pubblico, risultando integrati nella programmazione e funzionali al raggiungimento degli impatti attesi;
- le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza sono definite e aggiornate in modo coerente con i processi e le attività dell'Ente, contribuendo a garantire legalità, integrità e affidabilità dell'azione amministrativa.

In tale prospettiva, il PIAO assume una funzione di raccordo tra le diverse dimensioni della programmazione dell'Ente, favorendo una lettura integrata delle politiche pubbliche e rafforzando la capacità amministrativa di tradurre gli indirizzi strategici in risultati concreti, monitorabili e coerenti con i principi di legalità, efficacia ed efficienza.

2.1 Analisi del contesto

Contesto interno

Il contesto interno del Comune di Leini è caratterizzato da un'organizzazione chiamata a operare in un quadro di crescente complessità normativa, finanziaria e gestionale, nel quale assume un ruolo centrale la capacità di programmare, coordinare e monitorare in modo integrato le attività amministrative.

L'azione dell'Amministrazione è orientata al miglioramento della qualità dei servizi, al rafforzamento del rapporto con i cittadini e alla trasparenza dell'azione amministrativa. In tale prospettiva, la programmazione rappresenta un elemento strutturale, in quanto consente di governare i processi di ammodernamento, riqualificazione e valorizzazione del patrimonio pubblico, nonché di garantire un utilizzo razionale e sostenibile delle risorse finanziarie disponibili.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce il riferimento strategico per la definizione degli obiettivi dell'Ente, mentre il PIAO ne assicura l'attuazione attraverso un sistema integrato che collega valore pubblico, performance, organizzazione e prevenzione dei rischi.

L'Ente opera in un contesto condizionato dall'andamento delle risorse finanziarie e dagli effetti di fattori esterni che incidono sulla gestione del bilancio e sull'erogazione dei servizi, rendendo necessario un costante adattamento delle modalità operative e delle priorità di intervento. Ciò richiede una pianificazione attenta delle attività, la razionalizzazione della spesa e il rafforzamento della capacità amministrativa, anche attraverso l'innovazione organizzativa e la standardizzazione dei processi.

In tale quadro, l'Amministrazione è impegnata a garantire il presidio dei processi più rilevanti, il rispetto dei principi di legalità, imparzialità e trasparenza e il monitoraggio continuo dei risultati, al fine di assicurare l'efficacia dell'azione amministrativa e la coerenza con gli indirizzi strategici definiti nel DUP e con gli obiettivi di valore pubblico.

Organi di governo

Gli organi di governo del Comune di Leini sono:

- il Consiglio Comunale, al quale sono assegnati n. 16 Consiglieri Comunali, di cui un consigliere comunale è eletto Presidente del Consiglio Comunale, oltre al Sindaco;
- la Giunta Comunale, che è composta da n. 5 assessori esterni, oltre al Sindaco che la presiede.

Segretario Generale

La concentrazione, in capo al Segretario Generale, delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e di Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio assicura un presidio unitario e qualificato del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi.

Tale assetto organizzativo favorisce il coordinamento delle misure di prevenzione, il monitoraggio dell'attuazione del PIAO e l'integrazione tra prevenzione della corruzione, trasparenza e antiriciclaggio, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Profilo	Dati
Segretario Generale	dott.ssa Concetta Chisari
Nomina Segretario Generale	Decreto Sindaco n. 3 del 12.02.2025 (dal 19.11.2024 al 12.02.2025 nominata a scavalco)

Profilo	Dati
Nomina RPCT	Decreto Sindaco n. 5 del 03.03.2025
Nomina Gestore Segnalazioni Antiriciclaggio	Decreto Sindaco n. 7 del 03.03.2025

Dipendenti comunali

La dimensione organizzativa del Comune, con un numero contenuto di dipendenti e una struttura articolata in settori, comporta una concentrazione di competenze e responsabilità in capo a singole figure professionali, in particolare ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Tale assetto, tipico degli enti di medie dimensioni, rende più complessa l'applicazione della rotazione ordinaria del personale e richiede l'adozione di misure alternative di prevenzione, quali il rafforzamento dei controlli, la tracciabilità dei procedimenti e una formazione continua del personale.

Voce	Dati
Personale complessivo	n. 75 dipendenti
Segretario Generale	n. 1
Dipendenti a tempo indeterminato	n. 73
Titolari di incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.)	n. 6
Contratti ex art. 90 TUEL	n. 1 unità part-time
Scavalco d'eccedenza (art. 1, c. 557, L. 311/2004)	n. 1 unità

Assetto organizzativo e macrostruttura

Il contesto interno è analizzato con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente, ai processi amministrativi, alle competenze del personale e ai sistemi di controllo e monitoraggio adottati.

La dimensione organizzativa del Comune di Leini, in quanto Comune di medie dimensioni, consente l'adozione di un sistema di prevenzione della corruzione proporzionato, fondato sulla responsabilizzazione dei responsabili dei settori, sulla chiarezza delle attribuzioni e sul presidio dei processi maggiormente esposti al rischio.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni, al fine di evidenziare il sistema delle responsabilità;

- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'Ente, mediante l'individuazione e l'analisi dei processi organizzativi.

A seguito della riorganizzazione della struttura dell'Ente, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 14.05.2025, è stata definita una nuova macrostruttura, finalizzata a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e il benessere organizzativo interno.

La macrostruttura è articolata in n. 8 Settori, suddivisi in Servizi e Uffici, al cui vertice è posto un Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione, oltre al Settore Affari Generali, alle dirette dipendenze del Segretario Generale, nell'ambito del quale è istituito l'Ufficio controlli interni.

Settore	Responsabile
Settore Affari generali e legale	Segretario Comunale
Settore Servizi alla Persona	Responsabile di Settore
Settore Finanze, Tributi e Partecipate	Responsabile di Settore
Settore Tecnico	Responsabile di Settore
Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Responsabile di Settore
Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero	Responsabile di Settore
Settore Istruzione, Politiche sociali, sanitarie e del lavoro	Responsabile di Settore
Settore Servizi al cittadino e alle imprese	Responsabile di Settore

Contesto esterno

Quadro socio-economico di riferimento

Il contesto esterno nel quale opera l'Amministrazione è caratterizzato da un quadro di persistente incertezza economica e sociale. Le dinamiche macroeconomiche, le tensioni sui mercati energetici e delle materie prime, nonché gli effetti dei cambiamenti climatici, producono riflessi sull'economia locale, incidendo sulle condizioni di vita delle famiglie e sull'operatività delle imprese. A livello territoriale, tali fattori si traducono in una crescente complessità dei bisogni della popolazione e in un aumento della domanda di servizi pubblici, in particolare nei confronti delle fasce più vulnerabili. Ciò richiede il rafforzamento delle politiche di coesione sociale, inclusione e presidio del territorio, anche in relazione ai fenomeni di fragilità socio-economica. In tale contesto, l'azione amministrativa è chiamata a coniugare sostenibilità finanziaria, efficacia delle politiche pubbliche e tutela della legalità, attraverso una programmazione integrata e coerente.

Per un'analisi più approfondita del quadro socio-economico e delle linee strategiche di intervento, si rinvia alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2026–2028, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 30.12.2025.

Caratteristiche ambientali, territoriali e demografiche

Il Comune di Leini è situato a circa 12 km dalla Città di Torino. Il territorio comunale si estende su una superficie di circa 32 km² ed è prevalentemente pianeggiante, ad eccezione dell'area settentrionale caratterizzata dal rilievo della Vauda; esso è inoltre attraversato da numerosi corsi d'acqua che contribuiscono a definirne le caratteristiche ambientali e territoriali. La prossimità al capoluogo regionale e le caratteristiche territoriali incidono in modo significativo sulle dinamiche demografiche, economiche e sociali, influenzando l'organizzazione dei servizi comunali e la tipologia dei procedimenti amministrativi gestiti dall'Ente.

La composizione demografica del Comune, caratterizzata da una popolazione numericamente significativa e da una presenza articolata di cittadini italiani, dell'Unione Europea ed extra UE, incide direttamente sull'organizzazione e sull'intensità dei servizi comunali, in particolare nei settori demografici, sociali e scolastici. La presenza di una quota rilevante di popolazione minorenni e di cittadini anziani determina un'elevata incidenza di procedimenti amministrativi connessi all'erogazione di servizi alla persona, contributi, agevolazioni e prestazioni sociali. Tali ambiti, per loro natura, presentano un più elevato grado di discrezionalità amministrativa e risultano pertanto esposti a un maggiore rischio corruttivo. Ne deriva l'esigenza di rafforzare le misure di trasparenza, la tracciabilità dei procedimenti e il controllo dei tempi procedurali, al fine di garantire imparzialità, equità e correttezza nell'azione amministrativa.

Strutture, servizi e associazioni presenti sul territorio

La presenza di numerose strutture sportive, culturali e di un numero significativo di associazioni operanti sul territorio comunale comporta una costante interazione tra l'Ente e soggetti esterni, soprattutto in relazione a concessioni di spazi, contributi, patrocini, convenzioni e forme di collaborazione. Tali rapporti, pur rappresentando un elemento di vitalità del tessuto sociale, richiedono particolare attenzione sotto il profilo della prevenzione della corruzione, al fine di garantire criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori nell'assegnazione delle risorse e nell'adozione degli atti amministrativi, evitando situazioni di favoritismo o conflitto di interessi.

Ambito	Dotazioni / Presenze
Strutture sportive	n. 7 strutture (di cui n. 2 palestre scolastiche), oltre a n. 2 aree attrezzate all'aperto
Strutture culturali	Biblioteca comunale "E. Salgari"; Teatro civico "L. Pavarotti"
Associazioni sportive, culturali e di volontariato	n. 71 associazioni operative sul territorio comunale

Tessuto economico e attività produttive

Il tessuto economico locale, caratterizzato da una pluralità di attività commerciali, artigianali, agricole e industriali, determina un'elevata incidenza di procedimenti amministrativi nei settori urbanistica, edilizia privata, commercio, ambiente, tributi e attività produttive. In tali ambiti, la frequenza dei rapporti tra amministrazione e operatori economici, unitamente alla rilevanza economica delle decisioni adottate, costituisce un potenziale fattore di rischio corruttivo, in particolare con riferimento a autorizzazioni, controlli, concessioni e procedimenti sanzionatori. Ciò rende necessario il presidio costante dei processi, l'applicazione rigorosa delle misure di prevenzione previste dal PIAO e il rafforzamento dei controlli interni.

Tipologia di attività	Numero
Ristoranti, bar, alberghi, agriturismi, B&B, residenze turistico-alberghiere, locazioni turistiche	n. 70
Centri educativi, di assistenza e riabilitazione	n. 11
– di cui strutture comunali (anziani, asilo nido, struttura per l'autonomia)	n. 3
Attività commerciali e para-commerciali	n. 699
Aziende agricole	n. 71
Attività artigianali	n. 184
Attività industriali	n. 220

Sicurezza urbana e controllo del territorio

Il Comune di Leini ha progressivamente implementato un sistema di videosorveglianza finalizzato al rafforzamento della sicurezza urbana, alla prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa e alla tutela del patrimonio pubblico.

Alla data del 31.12.2025, il sistema di videosorveglianza comunale risulta composto da *n. 35 telecamere attive*, distribuite in punti strategici del territorio comunale, con particolare attenzione alle aree di maggiore afflusso, ai luoghi sensibili e agli immobili di proprietà comunale.

La gestione e il controllo del sistema di videosorveglianza sono affidati alla Polizia Locale, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e sicurezza.

Distribuzione delle telecamere sul territorio comunale

Sede / Area	Numero e tipologia di telecamere	Competenza del controllo
Polizia Locale	n. 4 telecamere	Polizia Locale
Villa Chiosso – Palazzo Comunale e Parco del Valentino	n. 9 telecamere posizionate in prossimità e all'interno del nuovo Palazzo Comunale e del Parco del Valentino	Polizia Locale
Parco del Valentino	n. 4 telecamere posizionate all'interno del parco	Polizia Locale
Piazza I° Maggio	n. 4 telecamere posizionate all'interno della piazza	Polizia Locale
Intersezione Via Provana / Via Bovetti	n. 1 telecamera posizionata all'intersezione	Polizia Locale
Castello Provana – Piazza Vittorio Emanuele II – Via Provana – Piazza Donatori del Sangue	n. 4 telecamere	Polizia Locale
Parcheggio sterrato nord Castello Provana	n. 1 telecamera posizionata nell'area di parcheggio	Polizia Locale
Videosorveglianza CC (aree varie)	n. 8 telecamere posizionate in Via Carlo Alberto, Piazza Vittorio Emanuele, Viale Europa (rotonda Via Defendente Ferrari), piscina comunale, Piazza I° Maggio	Polizia Locale

In coerenza con le politiche di sicurezza urbana e di presidio del territorio, per l'anno 2026 è previsto un ulteriore ampliamento del sistema di videosorveglianza, mediante l'installazione di nuovi punti di controllo nei seguenti siti:

- Piazza Dogali
- Via Teologo Re – Via Wojtyla – Area Cani – Via Olivero
- Piazza Madonnina – Via Lombardore – Vicolo del Carmelo
- Giardini Condominio “Le Betulle 2”

L'estensione del sistema di videosorveglianza è finalizzata a rafforzare l'azione di prevenzione, il controllo del territorio e il supporto alle attività della Polizia Locale, contribuendo al miglioramento della sicurezza urbana e alla tutela della collettività.

Il sistema di videosorveglianza costituisce altresì un presidio indiretto di prevenzione dei fenomeni illeciti, in quanto contribuisce a ridurre situazioni di degrado urbano e a supportare le attività di controllo del territorio, rafforzando il contesto di legalità nel quale si svolge l'azione amministrativa.

Collegamento al valore pubblico

Dall'analisi integrata del contesto esterno e del contesto interno emergono i principali fattori che incidono sull'azione amministrativa, nonché gli ambiti di maggiore esposizione al rischio e le priorità strategiche dell'Ente. In particolare, il contesto esterno evidenzia la complessità dei bisogni della comunità locale, la rilevanza delle relazioni con soggetti esterni e l'intensità dei procedimenti amministrativi in specifici settori, mentre il contesto interno mette in luce le caratteristiche organizzative dell'Ente, la distribuzione delle responsabilità e la necessità di rafforzare i presidi di controllo e monitoraggio. Tali elementi costituiscono la base conoscitiva per l'individuazione e la rappresentazione del valore pubblico, consentendo di distinguere tra gli ambiti nei quali esso è già concretamente osservabile e quelli nei quali rappresenta un obiettivo da perseguire nel triennio di riferimento. In questa prospettiva, il Comune di Leini orienta la propria programmazione alla costruzione di valore pubblico attraverso l'integrazione tra indirizzi strategici, obiettivi di performance e misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, assicurando coerenza tra analisi del contesto, programmazione e risultati attesi.

2.2 Valore pubblico

Il PIAO individua il *valore pubblico* quale esito complessivo dell'azione amministrativa, inteso come miglioramento delle condizioni di vita della comunità, della qualità dei servizi, dell'efficacia delle politiche pubbliche e della capacità dell'Ente di rispondere ai bisogni del territorio in modo equo, sostenibile e trasparente. Il valore pubblico si sostanzia negli *impatti prodotti* dall'azione pubblica sul contesto economico, sociale, ambientale e istituzionale. In tale prospettiva, il DUP rappresenta il riferimento strategico primario per l'individuazione delle direttrici di valore pubblico, successivamente declinate nel sistema della performance e nelle politiche organizzative dell'Ente.

In tale prospettiva, il valore pubblico costituisce il riferimento per la definizione degli obiettivi di performance, che ne rappresentano il livello attuativo e contribuiscono a renderne progressivamente misurabili gli effetti.

Nel presente Piano, il Comune di Leini distingue espressamente tra:

- ***valore pubblico già osservabile***, ossia quello derivante da interventi e politiche che hanno già prodotto effetti concreti e verificabili sul territorio, in particolare con riferimento alle misure finanziate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- ***valore pubblico atteso***, ossia quello che l'Amministrazione intende costruire nel corso del triennio 2026/2028 attraverso l'attuazione coerente degli indirizzi strategici e degli obiettivi strategici definiti nel DUP, successivamente declinati in obiettivi gestionali e di performance.

Tale distinzione consente di adottare un *approccio realistico e graduale* alla definizione del valore pubblico, evitando rappresentazioni meramente astratte e assicurando la coerenza tra programmazione strategica, gestione operativa e capacità organizzativa dell'Ente.

Valore pubblico già osservabile

In coerenza con un approccio progressivo e realistico, il Comune di Leini individua alcuni ambiti nei quali il valore pubblico risulta già concretamente osservabile, in quanto derivante da interventi e politiche che hanno prodotto *effetti tangibili e verificabili sul territorio*.

Un primo ambito di valore pubblico osservabile è rappresentato dagli *interventi finanziati attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*. Attraverso tali misure, l'Ente ha:

- acquisito risorse finanziarie aggiuntive rispetto alla programmazione ordinaria;
- avviato e realizzato interventi infrastrutturali e di innovazione digitale;
- rafforzato la capacità amministrativa e organizzativa, anche mediante l'introduzione di specifici presidi di governance, monitoraggio e controllo;
- assicurato un sistema strutturato di *rendicontazione*, che consente di verificare in modo puntuale l'avanzamento fisico, procedurale e finanziario degli interventi.

In tale ambito, il valore pubblico si manifesta in termini concreti e misurabili, quali l'ammodernamento delle infrastrutture, il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza, l'incremento dell'efficienza amministrativa e la tracciabilità delle risorse pubbliche impiegate.

La dimensione del PNRR, per la sua rilevanza trasversale e per gli effetti strutturali prodotti sul territorio, è pertanto riconosciuta come una delle principali leve di creazione di valore pubblico già osservabile. Essa viene richiamata nella presente sezione quale riferimento metodologico e sostanziale, rinviando, per una descrizione puntuale dei progetti, delle misure organizzative e dei presidi di controllo adottati, ai successivi approfondimenti contenuti nella sottosezione del PIAO dedicata ai rischi corruttivi e alla promozione della trasparenza.

Un ulteriore ambito di *valore pubblico già osservabile* è costituito dal *rafforzamento delle politiche di sicurezza urbana e di controllo del territorio*, attuate attraverso la progressiva implementazione del sistema comunale di videosorveglianza. La presenza capillare di telecamere in aree sensibili del territorio comunale contribuisce infatti:

- alla prevenzione dei fenomeni di illegalità e di degrado urbano;
- alla tutela del patrimonio pubblico;
- al supporto operativo alle attività della Polizia Locale;
- al miglioramento della percezione di sicurezza da parte della comunità locale.

Anche in questo caso, gli effetti prodotti risultano direttamente riscontrabili e riconducibili a scelte amministrative strutturate e continuative, configurandosi come espressione concreta di valore pubblico generato dall'azione dell'Ente.

Per ulteriori approfondimenti in materia di politiche di sicurezza urbana e controllo del territorio, si rimanda alla sottosezione del PIAO dedicata all'analisi del contesto esterno ed interno del Comune di Leini ai fini della prevenzione della corruzione.

Valore pubblico atteso

Per *valore pubblico atteso* si intende l'insieme degli effetti che l'Amministrazione prevede di generare nel corso del triennio 2026/2028 attraverso l'attuazione degli indirizzi strategici e degli obiettivi strategici definiti nel DUP.

In tale prospettiva, il valore pubblico non è inteso come risultato immediatamente misurabile, ma come *esito progressivo dell'azione amministrativa*, che si sviluppa nel tempo mediante la realizzazione coordinata delle politiche, dei programmi e delle azioni dell'Ente.

Il Comune di Leini individua il valore pubblico atteso negli *ambiti di impatto* delle proprie politiche pubbliche assumendo l'impegno a rendere tali effetti progressivamente misurabili attraverso la definizione degli obiettivi gestionali, degli indicatori e dei target nel sistema della performance, in coerenza con il sistema della performance e con gli strumenti di monitoraggio dell'Ente.

La tabella seguente riporta, per ciascun indirizzo strategico individuato nel DUP, gli obiettivi strategici dell'Ente, i relativi ambiti di impatto e gli obiettivi di performance, evidenziando le aree nelle quali il valore pubblico risulta già osservabile e quelle nelle quali esso rappresenta un obiettivo programmatico da costruire nel triennio di riferimento del PIAO.

I valori pubblici si intendono riferiti al triennio 2026/2028 con possibilità di modifica a seguito di monitoraggio.

Indirizzo strategico	Finalità	Obiettivi strategici	Ambito di impatto	Obiettivi di Performance	Valore Pubblico
Comunicazione	Rafforzare la comunicazione istituzionale, la trasparenza e la partecipazione civica, migliorando l'accessibilità alle informazioni e il coinvolgimento della cittadinanza nei processi democratici.	<ul style="list-style-type: none">• Posizionamento di bacheche digitali nelle zone periferiche della città;• aumento degli spazi di affissione per i manifesti ed utilizzo più puntuale del sistema "Alert System";• comunicazione istituzionale mediante social network;• newsletter periodiche;• commissioni consiliari permanenti; consiglio comunale dei ragazzi e delle ragazze;• consulta giovanile.	Istituzionale – Trasparenza – Partecipazione		Atteso nel breve periodo, con progressiva misurabilità attraverso indicatori di utilizzo dei canali (Alert System, social, periodico comunale), incremento della partecipazione agli strumenti istituzionali e maggiore accessibilità alle informazioni.
Bilancio comunale e fiscalità	Garantire equità fiscale, sostenibilità finanziaria e trasparenza nella gestione delle	<ul style="list-style-type: none">• "Bilancio POP" – assemblea per illustrare ai cittadini il bilancio	Economico-finanziario – Equità sociale – Trasparenza	<ul style="list-style-type: none">• Regolamento definizione agevolata – obiettivo n. 9• Bilancio POP – obiettivo n. 10	Atteso nel medio periodo, con effetti osservabili in termini di equità redistributiva, maggiore

Indirizzo strategico	Finalità	Obiettivi strategici	Ambito di impatto	Obiettivi di Performance	Valore Pubblico
	risorse pubbliche, promuovendo forme di bilancio partecipativo e sostegno alle fasce più fragili.	<p>consuntivo; potenziamento fiscalità locale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • esenzione IRPEF per le fasce deboli; • nuove fasce ISEE per i servizi a domanda individuale; • somme da destinare ai vari quartieri di Leini. 		<ul style="list-style-type: none"> • Regolamento entrate – obiettivo n. 11 	trasparenza verso i cittadini (Bilancio POP) e miglioramento della capacità di riscossione e sostenibilità finanziaria.
Legalità	Promuovere la cultura della legalità e della cittadinanza responsabile, valorizzando il riutilizzo sociale dei beni confiscati e l'educazione civica delle nuove generazioni.	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di corsi sulla legalità nelle scuole e promozione di progetti sui beni confiscati alla criminalità affinché possano essere impiegati con un fine sociale. 	Governance – Legalità – Educazione civica		Atteso nel medio periodo, con effetti sulla diffusione della cultura della legalità, sulla partecipazione civica delle giovani generazioni e sulla prevenzione dei fenomeni di illegalità.
Agricoltura	Sostenere lo sviluppo del settore agricolo locale, la tutela del territorio rurale e il ricambio generazionale, favorendo modelli di produzione sostenibili e filiere corte.	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di tavoli di lavoro periodici tra l'Amministrazione e gli operatori del settore; • agevolazione del percorso dei giovani agricoltori; • pulizia dei rii e apertura di nuovi canali; istituzione del peso pubblico; manutenzione strade bianche; • orti urbani. 	Territorio – Sviluppo economico – Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Patto di collaborazione per l'utilizzo di terreno comunale con alveari – obiettivo n. 28 • messa in sicurezza e asfaltatura di n. 3 viabilità comunali e n. 3 strade bianche comunali – obiettivo n. 2 	Atteso nel medio periodo, con ricadute sulla resilienza economica locale, sul sostegno alle filiere corte e sulla valorizzazione sostenibile del territorio rurale.
Commercio	Rafforzare il tessuto commerciale locale e la vitalità economica del territorio, sostenendo il piccolo commercio e valorizzando le produzioni locali.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivi e agevolazioni fiscali a favore del piccolo commercio; • insediamento di attività legate al food e all'artigianato del food; • rivitalizzazione del mercato a KM zero; introduzione dei “temporary shop”. 	Sviluppo economico – Attrattività territoriale – Comunità	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle attività di vicinato per agevolare il ripopolamento di nuovi insediamenti – obiettivo n. 24 • Bando di assegnazione dei posteggi resi liberi dal mercato del giovedì e del sabato – obiettivo n. 22 	Atteso nel medio periodo, con effetti sulla rivitalizzazione degli spazi urbani, sul sostegno al commercio di prossimità e sull'attrattività economica del territorio.

Indirizzo strategico	Finalità	Obiettivi strategici	Ambito di impatto	Obiettivi di Performance	Valore Pubblico
Viabilità, trasporti e mobilità	Migliorare l'accessibilità, la sicurezza stradale e la mobilità sostenibile, promuovendo infrastrutture integrate e soluzioni di trasporto efficienti.	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di nuovi percorsi ciclo-pedonali per creare una rete "ciclopolitana"; messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali; istituzione del catasto delle strade pubbliche; revisione del Piano Urbano del Traffico; miglioramento del trasporto pubblico locale e potenziamento della linea 46. 	Infrastrutture – Mobilità sostenibile – Sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> messa in sicurezza e asfaltatura di n. 3 viabilità comunali e n. 3 strade bianche comunali – obiettivo n. 2 Carte dei servizi, relativa a trasporto scolastico/pubblico (navetta) – obiettivo n. 30 	Parzialmente osservabile nel breve periodo, con riferimento agli interventi finanziati dal PNRR; atteso nel medio periodo per le ulteriori azioni programmate.
Vicini alle frazioni	Ridurre le disuguaglianze territoriali e rafforzare la coesione comunitaria, migliorando servizi, infrastrutture e collegamenti nelle frazioni.	<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione e riqualificazione delle frazioni di Fornacino e Tedeschi: miglioramento viabilità, parcheggi, collegamenti di trasporto, mercati rionali, installazione punto SMAT, potenziamento linea 46. 	Territorio – Coesione territoriale – Accessibilità ai servizi	<ul style="list-style-type: none"> Carte dei servizi, relativa a trasporto scolastico/pubblico (navetta) – obiettivo n. 30 	Atteso nel medio periodo, con effetti sulla qualità della vita e sull'equilibrio territoriale.
Cultura	Promuovere la crescita culturale e l'accesso diffuso alla cultura, valorizzando spazi, iniziative e progettualità capaci di rafforzare identità e coesione sociale.	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione del Consiglio di Biblioteca; ampliamento titoli; presentazione libri; corsi di lettura; "Biblioteca delle idee"; Festa del libro; rilancio del teatro; progetto di teatro sociale; sala di registrazione; collaborazione con Festival della Scienza; "Festa dei vicini". 	Cultura – Comunità – Inclusione	<ul style="list-style-type: none"> Nuovo regolamento per l'utilizzo del Teatro Civico – obiettivo n. 17 RegaliAMO libri – obiettivo n. 18 	Atteso nel medio periodo, con impatti sulla partecipazione culturale, sull'accesso ai servizi bibliotecari e sulla valorizzazione degli spazi e delle iniziative culturali.
Giovani	Favorire la partecipazione attiva delle giovani generazioni, sostenendo percorsi di crescita culturale, creativa e civica.	<ul style="list-style-type: none"> Riformulazione Informagiovani; progetto "Street Art"; contest culturale per i ragazzi; promozione di politiche giovanili e culturali. 	Sociale – Educativo – Partecipazione giovanile		Atteso nel medio periodo, con effetti sul rafforzamento del capitale sociale, sulla partecipazione attiva e sull'inclusione delle giovani generazioni.

Indirizzo strategico	Finalità	Obiettivi strategici	Ambito di impatto	Obiettivi di Performance	Valore Pubblico
Lavoro	Promuovere resilienza economica e inclusione sociale attraverso strumenti di sostegno occupazionale e politiche innovative di sviluppo sostenibile.	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di un fondo di solidarietà per crisi occupazionali; • creazione di comunità energetiche; installazione colonnine per ricarica auto elettriche. 	Economico – Sociale – Transizione energetica		Atteso nel medio periodo, con ricadute sull'autonomia economica delle famiglie e sulla sostenibilità ambientale.
Ambiente	Tutela e valorizzazione dell'ambiente urbano e naturale, promuovendo comportamenti sostenibili, economia circolare e qualità degli spazi pubblici.	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione rifiuto indifferenziato; potenziamento autocompostaggio; ampliamento cestini; • potenziamento Ecocentro con spazio riuso; ampliamento isole ecologiche; • attrezzatura parchi con punti acqua e ombra; • valorizzazione zona Vauda. 	Ambiente – Territorio – Qualità urbana	<ul style="list-style-type: none"> • Leini Comune "Plastic Free" – obiettivo n. 3 	Atteso nel medio periodo, con progressiva misurabilità attraverso indicatori ambientali (riduzione rifiuti indifferenziati, incremento raccolta differenziata, utilizzo servizi ecologici).
Scuola e formazione	Rafforzare l'offerta educativa e i servizi scolastici, sostenendo l'accesso all'istruzione, l'inclusione e l'innovazione didattica.	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliamento asilo nido; • ottimizzazione viabilità scolastica; • stalli bici; • progetti educativi ambientali; • aumento ore educatori; • progetto Campus; • tavolo di coordinamento con dirigenti scolastici. 	Educativo – Sociale – Infrastrutture scolastiche	<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione del servizio nido in seguito all'ampliamento della struttura – obiettivo n. 31 • Carte dei servizi, relativa a mensa scolastica e trasporto scolastico – obiettivo n. 30 • Recupero morosità servizi scolastici e sociali – obiettivo n. 29 	Parzialmente osservabile con riferimento agli interventi PNRR (asilo nido); atteso per le ulteriori azioni educative.
Sicurezza	Garantire sicurezza urbana e tutela del territorio attraverso prevenzione, presidio e collaborazione istituzionale.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione strumenti e dotazioni per le Forze dell'Ordine; • controlli discariche abusive; • contrasto abbandono deiezioni canine; potenziamento protezione civile; • progetto Donna; 	Sicurezza – Legalità – Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • diffusione della cultura di Protezione Civile e promozione delle misure di autoprotezione – obiettivo n. 14 • Controllo del territorio – progetto di vigilanza serale – obiettivo n. 15 	Già osservabile, con particolare riferimento al sistema comunale di videosorveglianza e alle politiche integrate di controllo del territorio; atteso ulteriore rafforzamento della sicurezza percepita e della prevenzione.

Indirizzo strategico	Finalità	Obiettivi strategici	Ambito di impatto	Obiettivi di Performance	Valore Pubblico
		<ul style="list-style-type: none"> tavolo con Forze dell'Ordine; commissione/consulta delle donne. 			
Sociale e società	Rafforzare il sistema di welfare locale e i servizi di prossimità, promuovendo inclusione, solidarietà e supporto alle fragilità.	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento Casa di Riposo; organismo composizione crisi; Polo sociale; “Città amica dei bambini”; ripristino Guardia Medica; ampliamento centro anziani; servizi di trasporto e assistenza. 	Sociale – Inclusione – Welfare territoriale	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento emergenza abitativa e bando per l’assegnazione di case popolari – obiettivo n. 27 Recupero morosità servizi scolastici e sociali – obiettivo n. 29 	Atteso nel medio periodo, con impatti sulla coesione sociale e sulla qualità della vita delle fasce più vulnerabili.
Sport	Promuovere lo sport come leva di inclusione, benessere e socialità, migliorando accessibilità e qualità degli impianti.	<ul style="list-style-type: none"> Rimodulazione tariffe; investimenti efficientamento energetico; attrezzature inclusive; skating park; ciclocross; completamento Cittadella dello Sport con pista di atletica. 	Sociale – Sport – Salute pubblica	<ul style="list-style-type: none"> Nuovo regolamento per l’utilizzo impianti sportivi – obiettivo n. 16 Premio al merito sportivo – obiettivo n. 19 	Atteso nel medio periodo, con effetti sulla promozione del benessere, sull’inclusione sociale e sull’accessibilità agli impianti sportivi.
Associazioni	Valorizzare il ruolo del volontariato e dell’associazionismo locale, semplificando l’accesso agli spazi e alle opportunità di collaborazione con l’Ente.	<ul style="list-style-type: none"> Snellimento procedure di prenotazione spazi e concessione contributi. 	Partecipazione – Comunità – Sussidiarietà		Atteso nel medio periodo, con effetti sulla partecipazione civica, sul rafforzamento del tessuto associativo e sulla semplificazione dei rapporti con l’Ente.
Opere pubbliche	Riqualificare il patrimonio urbano e infrastrutturale, migliorando funzionalità, sicurezza e attrattività del territorio.	<ul style="list-style-type: none"> Recupero centro storico; riqualificazione ricetto ed ex anagrafe; Borgonuovo; Castello Provana; ampliamento palestra ex scuola Casalegno; ampliamento casa di riposo; area mercatale; parcheggi; marciapiedi; piste ciclabili; sicurezza strade; impianti sportivi. 	Infrastrutture – Rigenerazione urbana – Qualità del territorio	<ul style="list-style-type: none"> messa in sicurezza e asfaltatura di n. 3 viabilità comunali e n. 3 strade bianche comunali – obiettivo n. 2 	Parzialmente osservabile con riferimento agli interventi finanziati dal PNRR; atteso per le ulteriori opere programmate.

In tale quadro, il valore pubblico atteso non è ancora integralmente osservabile né misurabile per tutte le politiche dell'Ente, ad eccezione degli ambiti sopra descritti nei quali gli effetti risultano già verificabili, in particolare con riferimento agli interventi finanziati dal PNRR e alle politiche di sicurezza urbana e controllo del territorio.

Per gli ulteriori ambiti di intervento, il Comune di Leini assume il valore pubblico come obiettivo programmatico da costruire progressivamente nel corso del triennio 2026/2028, attraverso l'attuazione coordinata degli indirizzi strategici e degli obiettivi di performance individuati nel presente Piano.

In tale prospettiva, gli effetti delle politiche pubbliche risultano:

- *già osservabili*, nei casi in cui gli interventi hanno prodotto risultati concreti e verificabili;
- *parzialmente osservabili nel breve periodo*, con riferimento agli interventi già avviati o in fase di realizzazione;
- *attesi nel medio periodo*, in relazione alle azioni programmate i cui effetti si manifesteranno progressivamente nel tempo.

La tabella sopra riportata rappresenta lo strumento di raccordo tra:

- indirizzi strategici del DUP;
- ambiti di impatto delle politiche pubbliche;
- obiettivi di performance assegnati ai settori;
- effetti attesi in termini di valore pubblico.

Gli obiettivi di performance costituiscono pertanto il livello attuativo del valore pubblico e sono definiti in modo da contribuire in maniera concreta alla produzione degli impatti attesi nei diversi ambiti (istituzionale, economico, sociale, ambientale e territoriale).

La progressiva misurabilità del valore pubblico è assicurata attraverso il sistema della performance, mediante:

- l'individuazione di indicatori e target associati agli obiettivi;
- il monitoraggio periodico dello stato di attuazione;
- la verifica dei risultati conseguiti rispetto agli effetti attesi.

Il PIAO assume quindi una funzione unitaria di integrazione tra programmazione strategica, gestione operativa e misurazione della performance, consentendo di collegare in modo coerente le politiche pubbliche dell'Ente agli impatti generati sul territorio.

Il sistema della performance rappresenta pertanto il principale strumento di attuazione del valore pubblico, consentendo di collegare gli indirizzi strategici agli obiettivi operativi e di monitorarne nel tempo i risultati e gli impatti.

2.3 Performance

La presente sezione illustra il sistema di programmazione e gestione della performance del Comune di Leini, quale strumento di supporto all'organizzazione dell'Ente, alla responsabilizzazione dei settori e al presidio della corretta azione amministrativa.

Il sistema della performance è finalizzato a garantire la coerenza tra indirizzo politico-amministrativo e gestione, nonché a rendere trasparente e verificabile l'attività svolta dai settori, nel rispetto delle risorse assegnate e delle competenze attribuite.

In continuità con l'impostazione adottata negli anni precedenti, il Comune di Leini utilizza il sistema della performance come *strumento organizzativo e gestionale*, funzionale:

- a) alla programmazione delle attività;
- b) al monitoraggio dei processi;
- c) al rafforzamento dei controlli interni;
- d) al supporto alle politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

In coerenza con quanto illustrato nella sezione dedicata al Valore pubblico, il sistema della performance non è inteso come strumento di misurazione diretta del valore pubblico generato, ma come una delle leve attraverso cui l'Ente rafforza progressivamente la propria capacità amministrativa.

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Il Piano della Performance è predisposto nell'ambito del ciclo ordinario della programmazione dell'Ente ed è integrato con gli strumenti di pianificazione strategica e finanziaria.

In particolare:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028, approvato con deliberazione C.C. n. 63 del 30.12.2025, definisce gli indirizzi strategici e le priorità dell'azione amministrativa;
- il Bilancio Unico di Previsione 2026/2028, approvato con deliberazione C.G. n. 64 del 30.12.2025, individua il quadro delle risorse disponibili;

- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026/2028 – parte contabile, approvato con deliberazione G.C. n. 331 del 30.12.2025, assegna le risorse ai Responsabili di settore.

Il Piano della Performance è elaborato in raccordo con il PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 267/2000, assicurando l'unificazione degli strumenti di programmazione gestionale.

La definizione degli obiettivi avviene con il coinvolgimento dei Responsabili di settore, sotto il coordinamento del Segretario Generale, nel rispetto delle competenze attribuite e della distinzione tra indirizzo politico e gestione.

Programmi strategici ed obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2026

Il DUP articola la programmazione dell'Ente in:

- una *Sezione Strategica*, che individua gli indirizzi di mandato e le priorità dell'azione amministrativa;
- una *Sezione Operativa*, che declina tali indirizzi in missioni e programmi, secondo la classificazione di cui al D.Lgs. n. 118/2011.

In coerenza con un'impostazione ormai consolidata, il Comune di Leini distingue, nell'ambito del sistema della performance:

- *obiettivi di performance*, orientati al miglioramento dell'organizzazione, dei processi e delle modalità di erogazione dei servizi;
- *obiettivi di mantenimento*, finalizzati a garantire la continuità, la regolarità e la qualità dell'azione amministrativa ordinaria.

Tale distinzione consente di rappresentare in modo più realistico e trasparente l'attività dell'Ente, valorizzando sia le azioni di sviluppo sia quelle indispensabili al funzionamento ordinario della struttura amministrativa.

Gli obiettivi operativi e gestionali sono definiti nel PEG e costituiscono il riferimento per il sistema di monitoraggio e valutazione della performance, nel rispetto delle risorse assegnate e delle responsabilità attribuite ai Responsabili di settore.

La definizione puntuale degli obiettivi, degli indicatori e dei target è contenuta nei seguenti documenti, allegati alla presente sezione:

- Piano della Performance 2026;
- Piano della Performance – Obiettivi di mantenimento 2026.

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

2.4.1 Quadro strategico di riferimento e sviluppo del sistema di prevenzione

Il Comune di Leini sviluppa il proprio sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza nel rispetto del quadro normativo nazionale di riferimento e in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2025 e con le Linee guida sul PIAO, adottando un approccio integrato e orientato al valore pubblico.

In tale prospettiva, la prevenzione della corruzione è intesa come leva strutturale dell'azione amministrativa, integrata nei processi decisionali e organizzativi e definita in coerenza con le caratteristiche di un ente di medie dimensioni, al fine di garantire modelli di gestione del rischio proporzionati, sostenibili e orientati alla qualità dell'azione amministrativa e alla fiducia dei cittadini.

La strategia dell'Ente si fonda su un principio di innovazione nella continuità, volto a rafforzare e rendere maggiormente esplicito, coerente e sistematico il percorso già avviato negli anni precedenti. Il presente PIAO non sostituisce, infatti, il sistema di prevenzione già in essere, ma lo rafforza e lo sviluppa, valorizzando e rendendo espliciti elementi organizzativi e valutativi già presenti nelle prassi dell'Ente, che in precedenza non risultavano pienamente formalizzati o programmati.

Tale impostazione consente di disporre di uno strumento di prevenzione più chiaro, fruibile ed efficace, nonché di una visione di insieme delle azioni e delle misure adottate, rafforzandone la coerenza complessiva e la capacità di incidere sui processi organizzativi.

In coerenza con l'impostazione del PIAO, la prevenzione della corruzione è integrata con gli altri strumenti di programmazione e gestione dell'Ente, in particolare con gli obiettivi di valore pubblico, con il sistema della performance e con la programmazione e gestione del personale, al fine di garantire coerenza, efficacia e monitoraggio unitario delle azioni intraprese.

Il Comune orienta, pertanto, il proprio sistema verso un progressivo rafforzamento:

- della conoscenza e mappatura dei processi;
- della gestione del rischio secondo un approccio selettivo e basato sulle priorità;
- della trasparenza come strumento di controllo diffuso;
- della formazione, responsabilizzazione e valorizzazione del personale.

La sezione è stata predisposta a seguito di una consultazione pubblica preventiva, effettuata mediante avviso rivolto agli stakeholder, finalizzata alla raccolta di contributi utili all'aggiornamento del Piano¹.

2.4.2 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

La strategia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza del Comune di Leini è attuata mediante un sistema organizzativo multilivello, che distribuisce responsabilità e presidi in modo diffuso e integrato, configurando la prevenzione come processo trasversale.

Il modello adottato assume carattere dinamico, in quanto fondato sul coinvolgimento attivo degli stakeholder e di tutti i soggetti dell'Ente, contribuendo a rendere il sistema di prevenzione progressivamente più efficace, consapevole e integrato nei processi organizzativi.

¹ Si dà atto che non sono pervenute osservazioni.

In tale prospettiva, la prevenzione della corruzione non è demandata a un unico soggetto, ma costituisce parte integrante dell'azione amministrativa e richiede il contributo attivo di tutti gli attori dell'Ente, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità.

Più nel dettaglio, il sistema si articola nei seguenti livelli:

- livello di indirizzo politico-amministrativo, cui compete la definizione degli indirizzi strategici e l'approvazione del PIAO, assicurando la coerenza della strategia di prevenzione della corruzione con gli obiettivi generali dell'Ente;
- livello di coordinamento e presidio, rappresentato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), cui è affidato il compito di promuovere, coordinare e monitorare l'attuazione delle misure, garantendo l'integrazione con gli altri strumenti di programmazione;
- livello gestionale, costituito dai Responsabili di Settore, che presidiano i processi di competenza, attuano le misure di prevenzione e contribuiscono alla gestione del rischio corruttivo, assicurando il raccordo con gli obiettivi di performance e con l'organizzazione delle attività;
- livello diffuso e operativo, rappresentato dall'intera struttura amministrativa, che concorre all'attuazione delle misure di prevenzione, alla corretta gestione dei procedimenti e alla segnalazione di eventuali situazioni di rischio o irregolarità;
- sistema di controllo, supporto e partecipazione, che comprende i soggetti deputati alle funzioni di controllo e gli *stakeholder* esterni, con un ruolo di rafforzamento complessivo del sistema; tale sistema opera in modo trasversale rispetto ai livelli organizzativi sopra descritti, contribuendo all'efficacia e all'integrazione del sistema di prevenzione.

Nell'ambito del sistema multilivello sopra descritto, i soggetti coinvolti operano in modo coordinato e integrato, contribuendo in maniera attiva all'attuazione e al progressivo sviluppo del sistema di prevenzione.

In particolare:

- il **RPCT** cura la predisposizione, l'aggiornamento e il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, verifica l'attuazione del Piano, segnala eventuali criticità e provvede alla redazione e pubblicazione della Relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della Legge n. 190/2012;
- la **Giunta Comunale**, in qualità di organo di governo dell'Ente, esercita le funzioni di indirizzo e approvazione del PIAO, assicurando la coerenza della strategia di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici dell'Ente, in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021;
- il **Consiglio Comunale** definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso le indicazioni contenute nel DUP e nella relativa nota di aggiornamento;
- i **Responsabili dei Settori**, ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001, concorrono all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza nell'ambito delle rispettive competenze, assicurando il presidio dei processi di propria responsabilità, la corretta applicazione delle misure previste e la collaborazione con il RPCT nelle attività di monitoraggio e aggiornamento. Essi contribuiscono altresì all'integrazione delle misure di prevenzione con gli obiettivi di performance e con le attività di gestione ordinaria;
- il **personale dipendente** è tenuto a collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità e correttezza, di cui all'articolo 97, della Costituzione e al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, nonché a segnalare

eventuali situazioni di rischio o irregolarità di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia di tutela del segnalante;

- i **collaboratori esterni** osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO e osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale;
- il **Nucleo di Valutazione**:
 - partecipa al processo di gestione del rischio;
 - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 33/2013);
 - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione.
 - verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte delle E.Q. ai fini della corresponsione della indennità di risultato;
 - verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico;
 - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;
 - verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione;
 - della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;
 - riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- il **Collegio dei Revisori dei Conti** analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al RPCT;
 - l'**Ufficio procedimenti disciplinari**:
 - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
 - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
 - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Nel quadro del modello multilivello, un ruolo rilevante è svolto anche dagli *stakeholder* esterni, intesi come cittadini, imprese, associazioni e altri soggetti portatori di interesse, che contribuiscono al rafforzamento del sistema di prevenzione attraverso forme di partecipazione, consultazione e controllo diffuso. Il loro coinvolgimento, anche mediante strumenti di trasparenza, accesso civico e consultazioni pubbliche, consente di migliorare la qualità delle misure adottate e di favorire un'evoluzione dinamica e condivisa del sistema di prevenzione della corruzione.

Il sistema multilivello sopra descritto è sintetizzato nella seguente articolazione organizzativa:

Sistema multilivello di prevenzione				
Livello di indirizzo politico-amministrativo	Livello di coordinamento e presidio	Livello gestionale	Livello diffuso e operativo	Sistema di supporto e partecipazione
Giunta Comunale e Consiglio Comunale	RPCT	Responsabili di Settore	Personale dipendente e collaboratori	Soggetti di controllo e supporto (NDV, Revisori, UPD) e stakeholder esterni
Definizione degli indirizzi strategici e approvazione del PIAO	Coordinamento, impulso e monitoraggio del sistema	Presidio dei rischi nei processi di competenza e attuazione delle misure	Attuazione operativa delle misure e diffusione della cultura dell'integrità	Contribuzione al rafforzamento del sistema attraverso controllo, monitoraggio, partecipazione e trasparenza

2.4.3 Contesto rilevante ai fini del sistema di prevenzione della corruzione

In continuità con quanto adottato negli anni precedenti, e a seguito della conclusione della gestione commissariale avvenuta in data 30.03.2014, l'Amministrazione conferma la volontà di porre particolare attenzione all'analisi del contesto esterno e al contesto interno, quali elementi essenziali per la definizione e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione.

L'analisi del contesto costituisce infatti un presupposto fondamentale per individuare i fattori di rischio che possono incidere sull'attività amministrativa, nonché per orientare in modo consapevole le politiche di prevenzione, promuovendo al contempo strumenti di partecipazione attiva, trasparenza e aggregazione sociale. In coerenza con l'impostazione integrata del PIAO, tale analisi è sviluppata nella sezione dedicata al Valore Pubblico, alla quale si rinvia per una descrizione complessiva del contesto territoriale, organizzativo e degli *stakeholder* di riferimento.

Ai fini della presente sottosezione, si richiamano pertanto esclusivamente gli elementi del contesto maggiormente rilevanti per la valutazione del rischio corruttivo e per la definizione delle misure di prevenzione.

Dall'analisi del contesto emergono elementi rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione, che orientano le priorità di intervento e le misure di prevenzione, in un'ottica di rafforzamento del sistema e di integrazione con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente.

Con riferimento al contesto esterno, rilevano:

- la crescente complessità dei bisogni della popolazione e l'aumento della domanda di servizi, in particolare nei settori sociale, educativo e assistenziale, che comportano una maggiore esposizione a procedimenti caratterizzati da margini di discrezionalità;

- la presenza di interventi finanziati con risorse straordinarie, tra cui quelle del PNRR, che, nella fase di avanzamento e rendicontazione, richiedono un rafforzamento dei presidi di controllo, tracciabilità e monitoraggio;
- il rapporto diretto e continuativo con cittadini, imprese e associazioni del territorio, che, pur rappresentando un elemento di valore, richiede adeguate misure di trasparenza e prevenzione dei rischi di condizionamento dell'azione amministrativa.

Con riferimento al contesto interno, assumono rilievo:

- la dimensione organizzativa dell'Ente, caratterizzata da una struttura di medie dimensioni e da una concentrazione di competenze e responsabilità in capo ai Responsabili di Settore;
- la limitata possibilità di applicazione della rotazione ordinaria del personale, che rende necessario il ricorso a misure alternative di prevenzione;
- l'esigenza di garantire un elevato livello di integrazione tra programmazione, gestione operativa, performance e sistema dei controlli, anche in relazione alla crescente complessità normativa e gestionale.

Tali elementi orientano la definizione delle priorità di intervento e delle misure di prevenzione, in un'ottica di progressivo rafforzamento del sistema e di integrazione con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente.

2.4.4 Mappatura dei processi

Il presente paragrafo disciplina le misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Ente, nell'ambito del sistema di gestione del rischio delineato dal PIAO. In tale contesto, la mappatura dei processi costituisce una misura fondamentale di prevenzione, in quanto consente di individuare le attività maggiormente esposte a rischio e definire le relative misure di presidio.

Misure generali di prevenzione

Le misure generali di prevenzione della corruzione costituiscono il quadro di riferimento trasversale dell'azione amministrativa del Comune di Leini e sono finalizzate a prevenire fenomeni di corruzione e di maladministration, rafforzando la legalità, l'imparzialità e la qualità dell'azione amministrativa.

Le misure generali sono strutturate secondo una duplice dimensione:

- *azioni di contrasto adottate dall'Ente*, riferite all'organizzazione, ai processi e ai sistemi di controllo;
- *misure di prevenzione rivolte al personale operante nei settori a rischio*, finalizzate a presidiare i comportamenti individuali e le responsabilità operative.

La programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

– *fasi o modalità di attuazione della misura*: con l'indicazione delle azioni e, ove necessario, delle diverse fasi operative attraverso le quali l'Amministrazione intende procedere alla sua adozione, soprattutto nei casi in cui la misura richieda il coinvolgimento di più soggetti o strutture organizzative;

– tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: mediante la definizione di scadenze temporali coerenti con la complessità della misura, al fine di consentire una corretta pianificazione delle attività sia da parte dei soggetti responsabili dell’attuazione, sia da parte di coloro che sono chiamati a verificarne l’effettiva realizzazione;

– responsabilità connesse all’attuazione della misura: con l’individuazione chiara dei soggetti competenti, in un’ottica di responsabilizzazione diffusa dell’organizzazione e di prevenzione di sovrapposizioni o incertezze operative;

– indicatori di monitoraggio e valori attesi: funzionali alla verifica dello stato di attuazione delle misure e alla valutazione della loro efficacia, al fine di consentire l’adozione tempestiva di eventuali azioni correttive in caso di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

Azioni di contrasto adottate dall’Ente

Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi – Accesso documentale e civico (semplice e generalizzato)

L’Amministrazione dedica particolare attenzione alla segnalazione dall’esterno di episodi di *maladministration*, conflitto di interessi e corruzione.

Il Comune di Leini provvede in maniera costante e, comunque, semestralmente all’aggiornamento dell’elenco delle richieste di accesso documentale e civico (semplice e generalizzato) pervenute, monitorando il rispetto degli obblighi di legge.

Descrizione sintetica	Pubblicazione, aggiornamento e accessibilità dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente”
Fasi o modalità di attuazione della misura	Formazione, informazione
Tempi di attuazione	Costante nel tempo e, comunque, semestralmente
Responsabili	RPCT per l’applicazione della misura e monitoraggio della specifica sezione del sito istituzionale del Comune di Leini “Amministrazione trasparente” (Altri contenuti - Accesso civico), in collaborazione con i Responsabili di Settore per le parti di rispettiva competenza
Indicatori di monitoraggio	Verifiche RPCT, completezza e tempestività delle pubblicazioni, gestione corretta degli adempimenti
Consuntivo 2025	L’obiettivo è stato raggiunto come certificato dal NDV in sede di sottoscrizione dell’attestazione sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza
Preventivo 2026	Gestione corretta adempimenti: 80%

Codice di Comportamento (art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e DPR 16.04.2013 n. 62)

Descrizione sintetica	Applicazione e vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento – approvato con deliberazione G.C. n. 100 del 25.06.2021, disponibile sul sito Internet – sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali - Atti generali - Codice disciplinare e codice di disciplina
Fasi o modalità di attuazione della misura	Formazione, informazione
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Giunta Comunale - per approvazione e aggiornamento RPCT - per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di servizi - per i fornitori e per i propri collaboratori Ufficio personale - per nuovi assunti e collaboratori occasionali
Indicatori di monitoraggio	Segnalazioni, procedimenti disciplinari
Consuntivo 2025	0% di violazioni su 100%
Preventivo 2026	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

Misure di tutela per il dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*) (art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001)

L'Ente si è dotato di un sistema che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

Il sistema di segnalazione contiene i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e circostanze di tempo e di luogo in cui essi sono stati commessi;
- generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- ogni informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere indirizzata al RPCT del Comune di Leini, che è tenuto al segreto ed al massimo riserbo, e deve essere trasmessa con le seguenti modalità:

- mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica anticorruzione@comune.leini.to.it, che deve essere noto a tutti i dipendenti comunali. Inoltre, è disponibile un modulo per la segnalazione sul sito internet istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Altri contenuti" "Prevenzione della Corruzione". In tale ipotesi l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; in tale caso per potere usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA".

Per ogni segnalazione ricevuta il RPCT è tenuto a svolgere un'adeguata attività istruttoria per verificare quanto segnalato. Le modalità sopra specificate di trasmissione delle segnalazioni di illecito sono utilizzabili anche dai collaboratori esterni. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il segnalante può inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC. Per le segnalazioni da effettuare all'ANAC si indica il seguente *link*: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Si evidenzia che si è aderito al nuovo sistema di rilevamento delle segnalazioni, mediante creazione di un *link* sul sito istituzionale.

Descrizione sintetica	Gestione delle segnalazioni con tutela del segnalante
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	RPCT per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Funzionamento del canale, tempi di gestione
Consuntivo 2025	Nessuna segnalazione
Preventivo 2026	Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%

Protocolli di legalità e patti di integrità nelle procedure di scelta del contraente

Già nel corso del 2020 sono stati adottati i protocolli di legalità e patti di integrità, al fine di creare un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

I Responsabili di Settore inseriscono negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito regole di legalità e/o integrità, prevedendo specificamente la sanzione dell'esclusione di soggetti partecipanti rispetto ai quali si rilevino situazioni di illegalità a vario titolo. Conseguentemente i suddetti responsabili sono tenuti a presentare al RPCT appositi reports sull'adempimento di tale facoltà.

È previsto l'obbligo di sottoscrizione del Patto di integrità per tutti gli operatori economici partecipanti alle procedure di affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di importo pari o superiore ad € 10.000,00.

Descrizione sintetica	Inserimento di clausole di legalità nelle procedure di affidamento
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Responsabili di servizio che dovranno inserire negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere invito le informazioni relative ai patti di integrità

Indicatori di monitoraggio	Verifica dei bandi e dell'inserimento del patto di integrità: in fase di controllo interno per le gare estratte; Aggiornamento dello schema del patto di integrità al nuovo Codice dei contratti di cui al DLgs. n. 36/2023
Consuntivo 2025	Obiettivo rispettato
Preventivo 2026	Conferma dell'applicazione

Indicatori di anomalia per prevenire fenomeni di riciclaggio

È stato aggiornato il piano operativo in vigore nel Comune di Leini con inclusione dei principali indicatori di cui alle “*Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni*” (UIF).

Descrizione sintetica	Applicazione degli indicatori di anomalia per individuare operazioni sospette
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Segretario Generale e Responsabili di servizio
Indicatori di monitoraggio	Procedure adottate, eventuali segnalazioni
Consuntivo 2025	Presidio attivo
Preventivo 2026	Rispetto tempi realizzazione misura: 100% Sezione II del PIAO - Valore pubblico anno 2026/2028: 100%

Esclusione del ricorso all'arbitrato

Descrizione sintetica	In tutti i contratti stipulati e da stipulare in materia di appalti pubblici si esclude il ricorso all'arbitrato e si stabilisce di inserire nei suddetti contratti l'obbligo di deferimento delle controversie derivanti dall'esecuzione degli stessi al Giudice Ordinario competente per territorio.
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Segretario Generale e Responsabili di servizio che dovranno assicurarsi che nei contratti stipulati o da stipulare in materia di appalti pubblici sia escluso il ricorso all'arbitrato e sia

	stabilito l'obbligo di deferimento delle controversie derivanti dall'esecuzione degli stessi al Giudice Ordinario competente per territorio
Indicatori di monitoraggio	Verifica delle clausole contrattuali
Consuntivo 2025	0% su 100% di arbitrati attivati
Preventivo 2026	Rispetto tempi realizzazione misura: 100% Contratti stipulati o da stipulare dove sia presente il ricorso all'arbitrato: 0%

Rotazione del personale (art. 1, comma 10, lett. b) della L. n. 190/2012)

L'applicazione della rotazione del personale, quale misura generale di prevenzione della corruzione, presenta profili di complessità legati alla dimensione organizzativa dell'Ente e alla specializzazione delle competenze presenti. In particolare, la struttura del Comune di Leini, articolata in settori con un numero contenuto di unità di personale, rende non sempre agevole l'attuazione di una rotazione ordinaria senza incidere negativamente sulla continuità amministrativa, sull'efficienza dei servizi e sulla qualità delle prestazioni rese.

Per tali motivi, la rotazione del personale è adottata in forma *mirata e straordinaria*, nei casi previsti dalla normativa e in presenza di specifiche esigenze di prevenzione, nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto delle caratteristiche organizzative dell'Ente, in coerenza con gli indirizzi del PNA 2025.

Nel corso del 2025 sono intervenute le seguenti rotazioni del personale:

- n. Istruttore Amministrativo/contabile assunto in data 02/12/2024 presso il Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del lavoro e spostato in data 10/02/2025 presso il Settore LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio con provvedimento del 06/02/2025; cessata in data 15/09/2025;

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo assunto in data 01/12/2024 presso il Settore Servizi alla Persona e spostato in data 15/04/2025 presso il Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese con provvedimento del 08/04/2025;

- n. 1 Istruttore Amministrativo/contabile assunto in data 15/04/2025, il quale veniva, in prima istanza, assegnato al Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese ma tramite provvedimento del 08/04/2025 si è provveduto a destinarlo presso il Settore Servizi alla Persona.

Descrizione sintetica	Applicazione della rotazione nei casi previsti dalla normativa
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Giunta Comunale - per valutare l'opportunità di introdurre nuovi processi di riorganizzazione e aggiornamento Segretario/RPCT - per attivazione della misura, ove stabilita

Indicatori di monitoraggio	Provvedimenti adottati
Consuntivo 2025	Rotazione del personale, come sopra indicato
Preventivo 2026	Rotazioni ordinarie attivate, ove programmate: 100%

Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità

Descrizione sintetica	Verifica preventiva delle cause di incompatibilità e inconfiribilità
Fasi o modalità di attuazione della misura	In fase di nomina delle E.Q. o in caso di conferimento di incarichi viene sottoscritta la dichiarazione di assenza di situazioni di incompatibilità o di inconfiribilità. Le verifiche sono svolte in coerenza con le indicazioni del PNA 2025, con progressivo rafforzamento delle attività di controllo e di verifica dell'attendibilità delle dichiarazioni rese.
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Responsabili di settore - RPCT
Indicatori di monitoraggio	Dichiarazioni acquisite/ verifica attendibilità dichiarazioni
Consuntivo 2025	0% di violazioni su 100%
Preventivo 2026	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconfiribilità/incompatibilità ricevute: 100%

Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici (art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001)

Descrizione sintetica	Verifica dei precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi
Fasi o modalità di attuazione della misura	Verifiche a campione o verifiche a seguito di segnalazioni
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Segretario/Responsabili di Servizio per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Controlli effettuati
Consuntivo 2025	0% di errori riscontrati
Preventivo 2026	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%

Sistema integrato dei Controlli interni quale sistema di monitoraggio del rispetto dei termini (art. 147 del TUEL)

Sul punto, si evidenziano i seguenti interventi adottati dal Comune di Leini:

- deliberazione G.C. 11.01.2019 n. 20, ad oggetto "Istituzione Ufficio Controlli Interni", con la quale si è istituito, nell'ambito del Settore Affari Generali e Legale, alle dirette dipendenze del Segretario Generale, l'Ufficio controlli interni, in esecuzione della deliberazione C.C. 12.10.2018 n. 54 di approvazione del "Regolamento sul sistema dei controlli interni" di questo Comune;

- deliberazione G.C. n. 229 del 25.10.2022, avente a oggetto il “Regolamentazione della governance locale per l’attuazione dei progetti del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti”, nell’ambito del quale è stato, fra l’altro, implementato “un sistema interno di audit finalizzato ad affiancare l’azione amministrativa nei singoli segmenti di attuazione dei diversi progetti, che contribuisca a rilevare tempestivamente irregolarità gestionali o gravi deviazioni da obiettivi, procedure e tempi in modo da poter innescare, con funzione propulsiva, processi di autocorrezione da parte dei responsabili per garantire sia il rispetto di target che l’ammissibilità di tutte le spese alla rendicontazione”².

Titolare del potere sostitutivo

Titolare del potere sostitutivo è il Segretario Generale, con compiti di vigilanza sul rispetto dei termini procedurali.

In questo Ente sono state attribuite le funzioni di Vice Segretario Vicario al Responsabile del Settore Finanze, Tributi e Partecipate con relativo decreto sindacale.

Descrizione sintetica	Attuazione dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e controllo di gestione
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura nel regolamento e nella delibera istitutiva della Cabina di Regia
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Segretario/Responsabili di Servizio/ Referenti Ufficio Staff per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Esiti dei controlli, rilievi effettuati
Consuntivo 2025	100% atti controllati è stato rispettato l’indicatore della verifica in fase di controlli interni. Il sistema dei controlli interni è stato attuato in modo continuativo, garantendo il rispetto degli standard previsti e il monitoraggio degli atti. I controlli effettuati hanno consentito di individuare alcune aree di miglioramento, in particolare con riferimento alla completezza documentale e alla corretta gestione degli adempimenti connessi agli interventi finanziati. Nel complesso, il sistema si è dimostrato efficace nel presidio della regolarità amministrativa e contabile.
Preventivo 2026	Atti controllati: 100% di quelli estratti Attuazione del controllo di gestione: Si/No

² Si veda il § 5.2 “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)”.

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro – Pantouflage (art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001)

Descrizione sintetica	Divieto di svolgere attività incompatibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro
Fasi o modalità di attuazione della misura	Verifiche a campione o verifiche a seguito di segnalazioni
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Segretario/RUP/ Responsabili di Servizio Responsabili di Servizio e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi della clausola
Indicatori di monitoraggio	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola, Bandi di concorso, Casi <i>pantouflage</i> evidenziatisi
Consuntivo 2025	0% delle situazioni prospettate
Preventivo 2026	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0% Bandi di concorso:0% Casi <i>pantouflage</i> evidenziatisi: 0

Sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT, con individuazione dei referenti, tempo e modalità

Il monitoraggio sull'attuazione del presente PTPC è svolto dal RPCT.

I Responsabili sono tenuti a collaborare con il RPCT e forniscono ogni informazione utile.

Si prevede che nel corso dell'anno, in occasione della verifica dello stato di attuazione del Piano della performance, vengano contestualmente effettuati i monitoraggi sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione prescritte dal PTPCT.

Descrizione sintetica	Monitoraggio dell'attuazione delle misure con referenti, tempi e modalità
Fasi o modalità di attuazione della misura	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Segretario/RUP/ Responsabili di Servizio Responsabili di Servizio e Personale incaricato per monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi di Peg Piano performance
Indicatori di monitoraggio	Contestuale alla verifica dello stato di attuazione dei Programmi e degli obiettivi di piano performance

Consuntivo 2025	Rispettate le scadenze relative come da verbali del NDV relativi allo stato di attuazione degli obiettivi 2025. Positive le verifiche effettuate dal NDV in fase di certificazione della trasparenza.
Preventivo 2026	Contestuale alla verifica dello stato di attuazione dei Programmi e degli obiettivi di piano performance

Misure di prevenzione per il personale nei settori a rischio

Formazione in tema di anticorruzione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza individua, di concerto con i Responsabili di Settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale individuato è obbligatoria ed è stata inserita come obiettivo nel Piano delle performance 2026.

La formazione è programmata annualmente ed è orientata in via prioritaria agli ambiti di attività maggiormente esposti al rischio corruttivo, con un approccio operativo e coerente con le esigenze organizzative dell'Ente.

In particolare, i percorsi formativi riguardano temi strategici quali contratti pubblici, gestione degli interventi finanziati (anche PNRR), trasparenza, protezione dei dati personali, nonché i procedimenti amministrativi a maggiore rischio, al fine di rafforzare le competenze del personale e migliorare la qualità dei processi.

Descrizione sintetica	Attuazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza mediante formazione specialistica
Fasi o modalità di attuazione della misura	Formazione del personale operante nei settori a rischio e, per i profili di interesse, tutto il personale
Tempi di attuazione	Periodica
Responsabili	RPCT – Responsabili di Settore
Indicatori di monitoraggio	Attività formative realizzate, partecipazione del personale
Consuntivo 2025	Nel corso del 2025 sono stati realizzati interventi formativi, sia a carattere generale sia specialistico, rivolti al personale e ai Responsabili di Settore, con particolare riferimento agli ambiti dei contratti pubblici, della trasparenza e della protezione dei dati personali. Le attività formative sono state svolte anche mediante piattaforme dedicate e contributi specialistici esterni, contribuendo al rafforzamento delle competenze nelle aree a maggiore esposizione al rischio. In particolare, sono stati attivati percorsi formativi attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabys, nonché corsi rivolti al personale coinvolto e ai Responsabili di settore relativi:

	<ul style="list-style-type: none"> - al D. Lgs. n. 209/2024 “il Correttivo al Codice dei contratti pubblici” tenuto dall’Avv. Dal Piazz presso; - all’aggiornamento della disciplina in materia di trasparenza e protezione/trattamento dei dati personali (GDPR) tenuto dal DPO, Avv. Vasta e dalla società Sistema Susio Srl
Preventivo 2026	Consolidamento del programma formativo, con realizzazione annuale di percorsi formativi mirati sugli ambiti a maggiore rischio corruttivo e aggiornamento periodico del personale, in coerenza con l’evoluzione normativa e organizzativa dell’Ente.

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria, prevista dall’art. 16, comma 1, lett. l-quater), del D.Lgs. n. 165/2001, costituisce misura di carattere eventuale, attivabile al verificarsi di fenomeni corruttivi o situazioni di particolare criticità, al fine di tutelare l’imparzialità dell’azione amministrativa.

Nel corso dell’anno 2025 non si sono verificati i presupposti per l’attivazione della misura, che resta comunque prevista nell’ambito del sistema di prevenzione.

Misure di prevenzione e controllo connesse agli interventi finanziati (PNRR o altre risorse)

Descrizione sintetica	Rafforzamento dei presidi di controllo, tracciabilità e monitoraggio nella gestione degli interventi finanziati, con particolare riferimento alla fase di rendicontazione.
Fasi o modalità di attuazione della misura	<ul style="list-style-type: none"> • verifica della completezza documentale degli interventi; • controllo della corretta applicazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità; • monitoraggio delle fasi di attuazione e rendicontazione; • coordinamento tra uffici coinvolti e supporto del RPCT.
Tempi di attuazione	Continuativa, con particolare riferimento alle fasi di attuazione e rendicontazione degli interventi
Responsabili	Responsabili di Settore – RPCT – eventuali referenti PNRR
Indicatori di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • verifiche effettuate sugli interventi (%) • completezza documentale (%) • eventuali rilievi emersi
Consuntivo 2025	Attività di controllo svolte sugli interventi finanziati, con individuazione di alcune aree di miglioramento, in particolare in relazione alla completezza documentale e agli adempimenti di pubblicità.
Preventivo 2026	Rafforzamento dei controlli nella fase di rendicontazione e consolidamento dei presidi di monitoraggio e tracciabilità.

I dettagli relativi all'organizzazione, alla governance e ai singoli interventi sono riportati negli allegati al presente Piano.

Il quadro operativo per l'attuazione del PNRR si innesta nel vigente sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui alla legge n. 190/2012 e ai relativi decreti attuativi, nonché nel sistema dei controlli interni dell'Ente.

Il Comune di Leini, oltre a essere stato coinvolto nelle attività di monitoraggio dei bandi e di partecipazione alle procedure di finanziamento, ha predisposto e reso operative specifiche misure organizzative, procedurali e di controllo finalizzate a garantire la sana gestione finanziaria, la tracciabilità delle risorse e la prevenzione dei rischi corruttivi e di riciclaggio connessi all'attuazione degli interventi PNRR. Tali misure, adottate negli anni precedenti, sono confermate e integrate nel presente PIAO e trovano applicazione anche per l'anno 2026 e per il triennio di riferimento.

1. Regolamentazione della governance locale per l'attuazione dei progetti PNRR

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 229 del 25.10.2022 è stata disciplinata la governance locale per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR, mediante l'adozione di specifiche misure organizzative volte ad assicurare il coordinamento, il monitoraggio e il controllo degli interventi.

In particolare, sono stati previsti:

- l'istituzione di una *Cabina di Regia*, composta dal Sindaco o suo delegato, dal Segretario Comunale, dal Vice-Segretario, dai Responsabili dei Settori coinvolti e dal Responsabile del Servizio Finanziario, con funzioni di indirizzo politico-amministrativo e coordinamento strategico;
- la formalizzazione di un *gruppo di lavoro per il monitoraggio*, con il compito di seguire le fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione degli interventi PNRR, con riunioni periodiche e verbalizzazione delle attività;
- l'integrazione delle funzioni di *audit PNRR* nel sistema dei controlli interni dell'Ente, disciplinando competenze, flussi informativi e responsabilità nelle diverse fasi di gestione dei progetti.

2. Controlli amministrativo-contabili, tracciabilità e prevenzione del riciclaggio

Per gli interventi finanziati dal PNRR, il Comune assicura:

- l'estensione dei controlli di regolarità amministrativa, contabile e di gestione;
- il rispetto del principio di sana gestione finanziaria e del divieto di doppio finanziamento;
- la tracciabilità dei flussi finanziari, l'utilizzo di conti dedicati e strumenti di pagamento idonei;
- il rispetto dei tempi di pagamento e degli obblighi di trasparenza.

Il Comune applica altresì le misure previste dalla normativa in materia di antiriciclaggio, mediante l'utilizzo di indicatori di anomalia finalizzati all'individuazione di operazioni sospette, con particolare riferimento ai settori degli appalti pubblici e dei finanziamenti pubblici.

Gli indicatori di anomalia sono disciplinati in modo puntuale nel **“Regolamento in materia di operazioni sospette sul territorio comunale”**, approvato dall'Unione NET in qualità di CUC; per la consultazione del suddetto regolamento si rinvia alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, sottosezione “Disposizioni generali – Atti generali”.

3. Nomina dei titolari delle misure PNRR

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 10.03.2023 sono stati nominati i titolari delle misure PNRR di cui il Comune risulta beneficiario, individuando i soggetti incaricati della gestione operativa degli interventi e delle relative procedure.

Successivamente, si è reso necessario procedere all'aggiornamento dei soggetti incaricati dei ruoli di Rappresentante Legale, Gestore e Responsabile di Settore competente, anche in relazione all'evoluzione dell'assetto organizzativo dell'Ente. Gli allegati alla citata deliberazione sono pertanto da intendersi aggiornati e richiamati nel presente Piano.

Per la consultazione dell'organigramma completo e aggiornato della governance PNRR dell'Ente si rinvia alla sezione del sito istituzionale “Attuazione misure PNRR”.

4. Ulteriori misure di presidio

Nell'ambito dell'attuazione degli interventi PNRR, il Comune conferma inoltre:

- la formazione specifica del personale coinvolto;
- l'adozione di modelli di dichiarazione di assenza di conflitti di interesse;
- l'utilizzo di check-list di controllo interno, amministrativo-contabile;
- l'implementazione della sezione dedicata “Attuazione misure PNRR” sul sito istituzionale.

Per la consultazione dell'elenco dei progetti PNRR riguardanti il Settore Tecnico e la transizione digitale, PA digitale 2026, si rinvia alla sezione del sito istituzionale “Attuazione misure PNRR”.

Misure relative al conflitto di interesse, rasa e monitoraggio tempi procedurali

Le misure sopra descritte si coordinano con le ulteriori misure trasversali di prevenzione previste nel presente Piano, con particolare riferimento alla gestione dei conflitti di interesse, al monitoraggio dei tempi procedurali e ai presidi organizzativi e informativi, assicurando un approccio integrato alla prevenzione dei rischi.

Ulteriori misure di carattere organizzativo e trasversale

In un'ottica di progressivo rafforzamento del sistema di prevenzione e di maggiore integrazione con gli strumenti di programmazione e gestione, sono introdotte le seguenti ulteriori misure di carattere organizzativo e trasversale:

- Referenti anticorruzione - struttura organizzativa;
- Supporto ai Settori - attuazione operativa;
- Aggiornamento progressivo - *governance* del sistema.

Il sistema delle misure è oggetto di progressivo sviluppo e aggiornamento, in coerenza con l'evoluzione normativa e organizzativa dell'Ente.

1. Referenti prevenzione corruzione

Descrizione sintetica	Individuazione di referenti per la prevenzione della corruzione a supporto dei Responsabili di Settore
Fasi o modalità di attuazione della misura	Individuazione, all'interno dei settori, di figure di riferimento che collaborano con il RPCT e con i Responsabili di Settore per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, favorendo il raccordo operativo e la diffusione delle indicazioni contenute nel PIAO
Tempi di attuazione	Progressiva attuazione
Responsabili	RPCT – Responsabili di Settore
Indicatori di monitoraggio	Individuazione referenti (Sì/No) – coinvolgimento nelle attività di attuazione e monitoraggio
Consuntivo 2025	Misura in fase di impostazione
Preventivo 2026	Individuazione dei referenti e progressivo coinvolgimento nei processi di attuazione delle misure

2. Supporto operativo ai settori

Descrizione sintetica	Supporto operativo ai Settori per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del PIAO
Fasi o modalità di attuazione della misura	Attività di affiancamento e supporto ai Settori da parte del RPCT, finalizzate alla corretta applicazione delle misure, alla diffusione dei contenuti del PIAO e al chiarimento degli aspetti operativi, anche mediante momenti di confronto e condivisione
Tempi di attuazione	Continuativa
Responsabili	RPCT
Indicatori di monitoraggio	Attività di supporto realizzate – incontri/affiancamenti effettuati
Consuntivo 2025	Attività svolte in modo informale e non strutturato
Preventivo 2026	Strutturazione delle attività di supporto e rafforzamento del coinvolgimento dei Settori

3. Aggiornamento progressivo del sistema

Descrizione sintetica	Aggiornamento progressivo del sistema di prevenzione della corruzione in coerenza con le Linee guida PIAO e il PNA 2025
Fasi o modalità di attuazione della misura	Revisione periodica delle misure e degli strumenti adottati, con progressivo adeguamento alle indicazioni normative e metodologiche e miglioramento del livello di integrazione con gli altri strumenti di programmazione, in coerenza con le caratteristiche organizzative dell'Ente
Tempi di attuazione	Continuativa
Responsabili	RPCT
Indicatori di monitoraggio	Aggiornamenti effettuati – integrazione con altri strumenti (Sì/No)
Consuntivo 2025	Avvio del percorso di adeguamento e revisione del sistema
Preventivo 2026	Prosecuzione e consolidamento del percorso di aggiornamento e integrazione del sistema

2.4.5 Sistema di gestione del rischio

La mappatura dei processi costituisce la base del sistema di gestione del rischio corruttivo ed è finalizzata all'individuazione delle attività maggiormente esposte a rischio.

In coerenza con le indicazioni del PNA 2025 e con l'impostazione integrata del PIAO, il Comune adotta un approccio selettivo e proporzionato, concentrando l'analisi sui processi più rilevanti in relazione al contesto organizzativo e alle attività istituzionali dell'Ente.

La mappatura dei processi si inserisce nel sistema multilivello di prevenzione e ne costituisce lo strumento operativo, consentendo ai diversi livelli organizzativi di individuare, presidiare e monitorare le attività a rischio nell'ambito delle rispettive competenze.

In particolare, i Responsabili di Settore, in coerenza con le responsabilità organizzative attribuite, presidiano i processi di competenza e contribuiscono alla loro analisi ai fini della prevenzione della corruzione, in raccordo con il RPCT.

In coerenza con l'impostazione integrata del PIAO e al fine di evitare duplicazioni, la mappatura analitica dei processi dell'Ente è riportata nel documento "PIAO operativo", allegato al presente Piano, cui si rinvia.

2.4.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nella presente sezione per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione per poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e per intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, le E.Q., limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

2.4.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Il Responsabile della Trasparenza del Comune di Leini è individuato nel Responsabile della prevenzione della corruzione, identificato nella persona del Segretario Generale.

L'Ente persegue i seguenti *obiettivi di trasparenza sostanziale*:

- garantire l'accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, anche mediante rivisitazione ed aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente";
- assicurare l'aggiornamento costante del sito istituzionale;
- garantire la pubblicazione e l'aggiornamento degli atti relativi all'attuazione del PNRR.

Nel corso del 2025, in attuazione della normativa vigente in materia di trasparenza, accessibilità e servizi digitali della pubblica amministrazione, il Comune di Leini ha provveduto all'aggiornamento del sito istituzionale, mediante il servizio di gestione e manutenzione affidato a CSI Piemonte, al fine di assicurare la conformità agli obblighi normativi, migliorare l'usabilità del portale e rafforzare la qualità e l'accessibilità delle informazioni pubblicate.

In tale ambito, si evidenziano in particolare:

- la sezione "Segnalazioni", accessibile dalla "Linea Diretta" del Comune al seguente *link* <https://www.comune.leini.to.it>³, con il quale è stato attivato un mezzo di comunicazione con il Comune 24 ore su 24 per il miglioramento della qualità dei servizi erogati e della vita in città e che consente il monitoraggio

³ <https://www.comune.leini.to.it> (Home – Linea Diretta – Segnalazioni).

- online* dello stato avanzamento della segnalazione stessa;
- il servizio di messaggistica, accessibile dalla *home page* del sito istituzionale del Comune, con il quale, mediante la selezione di un tema di interesse o l'indicazione di una domanda, l'“assistente digitale” fornisce le informazioni necessarie;
 - l'APP ufficiale del Comune “LaMiaCittà”, per smartphone e tablet, con la quale si amplia e completa l'offerta comunicativa dell'Ente, affiancandosi al sito *web* ufficiale, per fornire informazioni in una veste più semplice e immediata;
 - la sezione dedicata al PNRR, “Attuazione misure PNRR”, presente nel sito istituzionale.

Modalità di attuazione della misura

Fasi o modalità di attuazione della misura	- accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, anche mediante rivisitazione ed aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente”; - aggiornamento costante del sito istituzionale del Comune; - aggiornamento della sezione dedicata al PNRR.
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili	Giunta Comunale - per approvazione e aggiornamento RPCT - per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di servizio - i propri collaboratori
Indicatori di monitoraggio	Segnalazioni al Responsabile della Trasparenza Riscontro e correzione della violazione
Consuntivo 2025	Verifiche effettuate non si sono riscontrate violazioni
Preventivo 2026	Segnalazioni al Responsabile della Trasparenza: 0 Riscontro e correzione della violazione: 100%

Tabella obblighi pubblicazione

La tabella degli obblighi di pubblicazione è riportata nel documento “Mappa della trasparenza 2026”, allegato al presente Piano, cui si rinvia.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Struttura organizzativa

DIPENDENTI DELLE CATEGORIE A TEMPO PIENO				
Area	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
AREA FUNZIONARI ED E.Q. ex CAT. D1	Istruttore direttivo tecnico (n.7 + n.1 vac.) / Istruttore direttivo amministrativo/contabile (n.10+2 p.v.d) – Istruttore Direttivo di Vigilanza (n.2 vacanti) – Direttore Struttura (1)	18	3	21
AREA FUNZIONARI ED E.Q. ex CAT. D3	Comandante Polizia Locale (1)	1	0	1
TOTALE AREA FUNZIONARI ED E.Q ex cat. D1 e D3		19	3	22
AREA ISTRUTTORI ex cat. C1	Agente di Polizia Locale (n. 10 + 1 vac) / Istruttore amministrativo – amm.vo/contabile (n. 20+ n. 3 vac. + n.2 p.v.d) / Istruttore tecnico (n. 6) / Educatore 1°infanzia 70% (1) / Staff del Sindaco 50% (1) / Istruttore informatico (n. 1 p. time 50%)	39	4	43
TOTALE AREA ISTRUTTORI ex cat. C		39	4	43
AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B3	Messo (n. 1) / Collaboratore professionale (n. 5)	6	0	6
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B3		6	0	6
AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B1	Esecutore amministrativo (n. 3) / Messo Notificatore (n. 1) / Cantonieri (n.2+1 vac.) / Operatori Asilo (n.1) /Adest.O.S.S (n. 2)	9	1	10
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B1		9	1	10
AREA OPERATORI - Ex cat. A	Operatore (1)	1	0	1
TOTALE OPERATORI ESPERTI – ex cat. A		1	0	1
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO PIENO				
TOTALE COMPLESSIVO		74	8	82

Alla data del 31.12.2025 è in servizio n. 1 “Istruttore Direttivo Amministrativo”, assunto con contratto a tempo determinato (scavalco d’ecedenza – ex art. 1, comma 557, L. 311/2004).

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere - Piano delle azioni positive 2026/2028

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure:

- “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La presente sottosezione è predisposta nel rispetto delle principali disposizioni in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, tra cui:

- **D.Lgs. 1 aprile 2006, n. 198** (Codice delle pari opportunità), con particolare riferimento all’art. 48 (Piano delle azioni positive);
- **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, in particolare artt. 7, 54 e 57;
- **Direttiva 4 marzo 2011** (Linee guida sul funzionamento dei CUG);
- **Direttiva 26 giugno 2019, n. 2** (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG);
- **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e normativa nazionale di adeguamento, per gli aspetti connessi alla tutela dei dati personali nel trattamento delle informazioni.

Il Piano triennale delle azioni positive (PAP) è altresì coerente con gli indirizzi di sistema volti a rendere l’organizzazione del lavoro pubblico più inclusiva e attenta all’equilibrio di genere, anche in coerenza con gli obiettivi trasversali di uguaglianza promossi a livello europeo e con le priorità trasversali del PNRR

Consuntivo 2025 e azione programmatica 2026/2028

Nel corso del 2025 il Comune di Leini ha proseguito nell’armonizzazione della propria attività finalizzata al perseguimento e all’applicazione del diritto di donne e uomini allo stesso trattamento in materia di lavoro, in continuità con la programmazione già avviata negli anni precedenti.

Per il triennio 2026/2028 il Comune di Leini conferma, in continuità con il Piano delle azioni positive già adottato, le seguenti finalità prioritarie, ritenute coerenti con la dimensione organizzativa dell’Ente e con le esigenze del personale:

OBIETTIVI	CONSUNTIVO 2025 – Azioni svolte	PREVENTIVO 2026-2028 – Azioni programmate
Obiettivo 1 – Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Attività di monitoraggio delle esigenze organizzative. Non sono emerse situazioni di criticità riconducibili a molestie, mobbing o discriminazioni. Attenzione costante al benessere lavorativo.	Prosecuzione delle attività di prevenzione e monitoraggio delle esigenze organizzative. Rafforzamento del presidio preventivo, anche attraverso la diffusione delle tutele previste dalla normativa e dal CCDI in materia di benessere organizzativo.

OBIETTIVI	CONSUNTIVO 2025 – Azioni svolte	PREVENTIVO 2026-2028 – Azioni programmate
Obiettivo 2 – Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	Rispetto delle previsioni normative nella composizione delle commissioni di concorso e selezione. Valorizzazione delle competenze e rotazione dei componenti esperti, anche in funzione anti corruttiva.	Conferma delle modalità operative adottate, assicurando pari opportunità nelle procedure di reclutamento e valorizzazione delle professionalità, in coerenza con i criteri organizzativi e contrattuali vigenti.
Obiettivo 3 – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (Piano formativo)	Attività formative svolte in presenza e in modalità a distanza (sincrona e asincrona). Formazione per il personale neoassunto e aggiornamenti settoriali in relazione alle esigenze organizzative e normative.	Prosecuzione della programmazione formativa garantendo pari accesso alle opportunità di formazione. Rafforzamento del collegamento tra formazione, sviluppo delle competenze e organizzazione del lavoro, anche in coerenza con le previsioni del CCNL in materia di valorizzazione professionale.
Obiettivo 4 – Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	Applicazione degli strumenti di flessibilità previsti (part-time, permessi, congedi, ferie solidali, lavoro a distanza). Attività di informazione al personale sugli istituti disponibili.	Consolidamento e valorizzazione degli strumenti di flessibilità e conciliazione vita-lavoro previsti dal CCNL e dalla regolamentazione interna, assicurando parità di accesso e utilizzo consapevole degli istituti contrattuali.
Obiettivo 5 – Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	Diffusione interna di informazioni sui temi delle pari opportunità e svolgimento di attività formative, anche mediante strumenti digitali.	Prosecuzione delle attività di informazione e sensibilizzazione, favorendo la circolazione delle informazioni tra il personale e l'accesso consapevole ai diritti e alle opportunità previste.
Obiettivo 6 – Promuovere lo Smart Working nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali che verranno recepite nel contratto decentrato	Applicazione del lavoro agile mediante accordi individuali e nel rispetto della regolamentazione interna e contrattuale vigente.	Consolidamento del lavoro agile e del lavoro da remoto come strumenti ordinari di organizzazione del lavoro, nel rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI, in coerenza con le esigenze organizzative dell'Ente.
Obiettivo 7 – Partecipazione attiva del personale	Coinvolgimento del personale nella raccolta di pareri, osservazioni e segnalazioni, anche ai fini del miglioramento organizzativo.	Rafforzamento delle modalità di partecipazione e ascolto del personale, anche nell'ambito delle relazioni sindacali e dei momenti di confronto previsti dalla disciplina contrattuale.

Piano di uguaglianza di genere
(delibera di GC n. 282 del 28.11.2023)

Come previsto dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (art. 8), l'Unione Europea attraverso le sue azioni mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne. Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e alla definizione di norme per promuovere parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Unione Europea promuove da tempo un approccio di sistema a favore dell'integrazione della prospettiva di genere nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche con l'obiettivo di supportare l'uguaglianza tra donne e uomini.

Il GEP (Gender Equality Plan) è uno strumento pensato affinché ogni organizzazione possa definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e creare le condizioni operative per rendere concreta la parità di genere. Infatti, il GEP fornisce strumenti e indicazioni che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, migliorando l'organizzazione del lavoro, rendendola maggiormente orientata alla dimensione sociale e di genere.

In questa ottica il Comune di Leini intende necessario proseguire nel percorso di valorizzazione delle differenze di genere e di affermazione dei principi dell'integrazione di genere nelle politiche amministrative e istituzionali del comune e, aderendo all'iniziativa della Città metropolitana di Torino, intende avviare una collaborazione sui temi della parità e mettere a disposizione del personale corsi di formazione specifici sul tema dell'uguaglianza di genere e del contrasto alle discriminazioni.

Per la consultazione del Piano di uguaglianza di genere si rinvia alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, sottosezione "Altri contenuti – Dati ulteriori".

Ambito d'azione: analisi dati del personale

Situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31.12.2025: evidenza una marcata presenza femminile per una percentuale totale di 64,86%.

Nel corso dell'anno 2025, si è dato corso alle seguenti assunzioni così come di seguito riportate:

ASSUNZIONI REALIZZATE ANNO 2025						
N° Unità	Area	Profilo Prof.le	Settore di assegnazione	Modalità di copertura	Programmata	REALIZZATA
4	Area degli Istruttori	Istruttore Amm.vo/contabile	Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese	Scorrimento graduatoria		2025
			Settore Tecnico			
			Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro			
			Settore Servizi alla Persona			
1	Area degli Istruttori	Agente di Vigilanza	Settore Polizia Locale	Concorso		2025
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo Aiuto Bibliotecario	Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e tempo libero	Scorrimento graduatoria altri Enti		2025
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Settore Polizia Locale	Scorrimento graduatoria altri Enti		2025
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Commissario di Vigilanza	Settore Polizia Locale	Concorso		2025
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amm.vo	Settore Affari Generali e Legale	Progressione verticale tra le aree		2025
2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo	Settore Servizi alla Persona	Progressione verticale		2025
			Settore Cultura, Sport, manifestazioni e tempo libero	Progressione verticale tra le aree		2025
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo	Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	Mobilità volontaria Art. 30 D.lgs. 165/2001		2025

1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo	Settore Finanziari	Concorso		2025
---	---------------------------------------------------	-------------------------------------	--------------------	----------	--	------

ASSUNZIONI PROGRAMMATE ANNO 2025 - REALIZZATE ANNO 2025/DA REALIZZARE ANNO 2026

N° Unità	Area	Profilo Prof.le	Settore di assegnazione	Modalità di copertura e tempo	Titolo di Studio	Programmata	Da Realizzare
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Scorrimento graduatoria altri Enti - utilizzo resti assunzionali personale cessato - tempo pieno e indeterminato	Diploma scuola media superiore	2025	Realizzata 2025
1	Area degli Istruttori	Istruttore di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Mobilità esterna art. 30 D.lgs. 165/2001, Scorrimento graduatoria altri Enti, Concorso tempo pieno e indeterminato	Diploma scuola media superiore	2025	2026
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese	Scorrimento graduatoria altri Enti - con utilizzo somme D.M. - tempo pieno e indeterminato	Diploma scuola media superiore	2025	Realizzata 2026
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Cultura, Sport, manifestazioni e tempo libero	Mobilità esterna art. 30 D.lgs. 165/2001, Scorrimento graduatoria altri Enti, Concorso Pubblico - con utilizzo somme D.M. - tempo pieno e indeterminato	Diploma scuola media superiore	2025	2026
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Settore Finanze, Tributi e Partecipate	Progressioni verticali in deroga - con utilizzo 0,55% monte salari 2018 - tempo pieno e indeterminato		2025	2026
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amm.vo	Settore Finanze, Tributi e Partecipate	Progressioni verticali in deroga - con utilizzo 0,55% monte salari 2018 - tempo pieno e indeterminato		2025	2026

1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Settore da definire	Progressioni verticali in deroga - con utilizzo 0,55% monte salari 2018 - tempo pieno e indeterminato		2025	2026
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amm.vo	Settore da definire	Progressioni verticali in deroga- con utilizzo 0,55% monte salari 2018 - tempo pieno e indeterminato		2025	2026
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico	Settore Tecnico	Mobilità esterna art. 30 D.lgs. 165/2001 - utilizzo resti assunzionali personale cessato - tempo pieno e indeterminato	Laurea triennale/ magistrale	2025	2026

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2025				
AREA DI INQUADRAMENTO	TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO	UOMO	DONNA	TOTALI
Funzionari e E.Q.	Tempo ind.	6	13	19
Istruttori	Tempo ind. e det.	17	22	39
Operatori esperti	Tempo ind.	2	13	15
Operatori	Tempo ind.	1	//	1

A questo va aggiunto:

il Segretario Generale, donna, per un totale di n. 1 unità,

n. 1 unità con profilo di "Istruttore Direttivo Amministrativo" c.d. scavalco d'ecedenza, uomo.

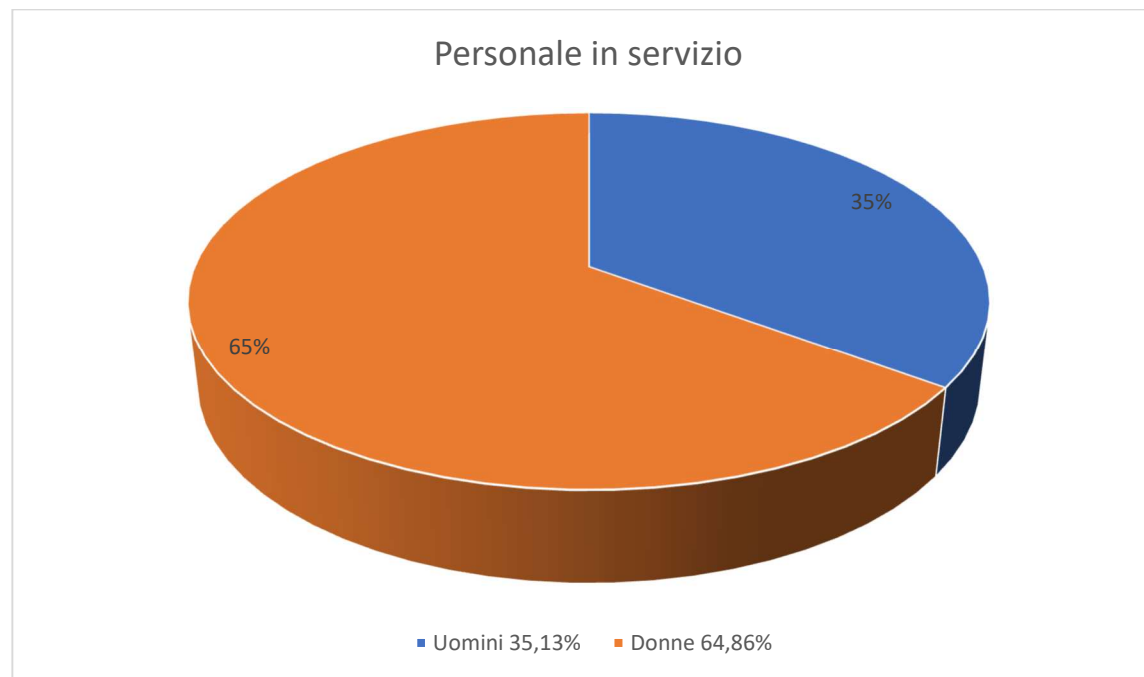


Diagramma - Personale dipendente al 31.12.2025

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER FASCIA DI ETÀ AL 31.12.2025				
FASCIA DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE	%
<30 anni	3	4	7	9,46
Tra 31 e 40 anni	8	8	16	21,62
Tra 41 e 50 anni	5	6	11	14,86
Tra i 51 e 60 anni	8	15	23	31,08

Oltre 60 anni	2	15	17	22,98
Totale	26	48	74	100%

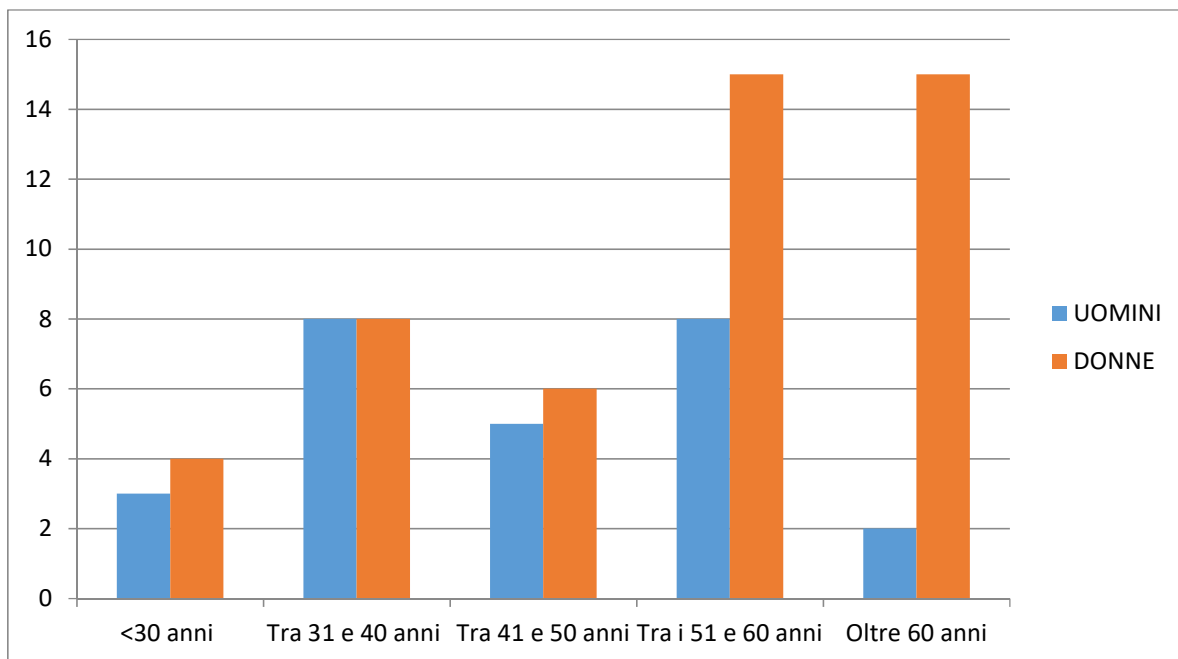


Diagramma - Personale dipendente suddiviso per fascia di età e distinto tra uomini e donne al 31.12.2025

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISI PER SETTORE			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali e Legale	1	4	5
Servizi alla Persona	1	7	8
Finanziari	2	8	10
Polizia Locale e Protezione Civile	7	5	12
Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero	1	4	5
Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	1	10	11
Servizi al Cittadino e alle imprese	3	2	5
Tecnico	10	8	18
TOTALE	26	48	74

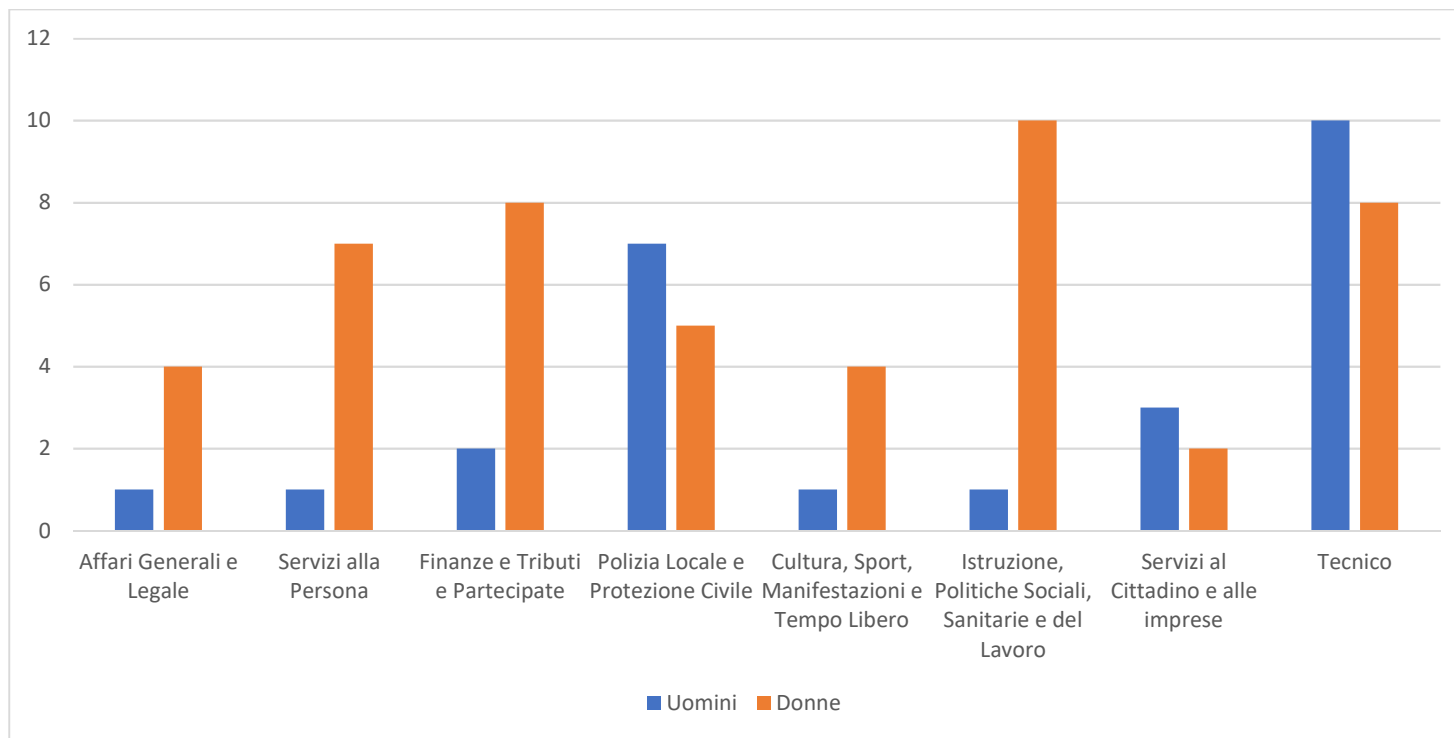


Diagramma - Monitoraggio personale suddiviso per Settore al 31.12.2025

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E AREA DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE AL 31.12.2025

AREA DI INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
FUNZIONARI E E.Q.	6	13	19
ISTRUTTORI	17	22	39
OPERATORI ESPERTI	2	13	15
OPERATORI	1	//	1
TOTALE	26	48	74

PERSONALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO E CATEGORIA AL 31.12.2025

AREA	LAUREA	DIPLOMA	LICENZA MEDIA	TOTALE
FUNZIONARI E E.Q.	16	3	0	19
ISTRUTTORI	5	34	0	39
OPERATORI ESPERTI	2	6	7	15
OPERATORI	0	0	1	1
TOTALE	23	43	8	74

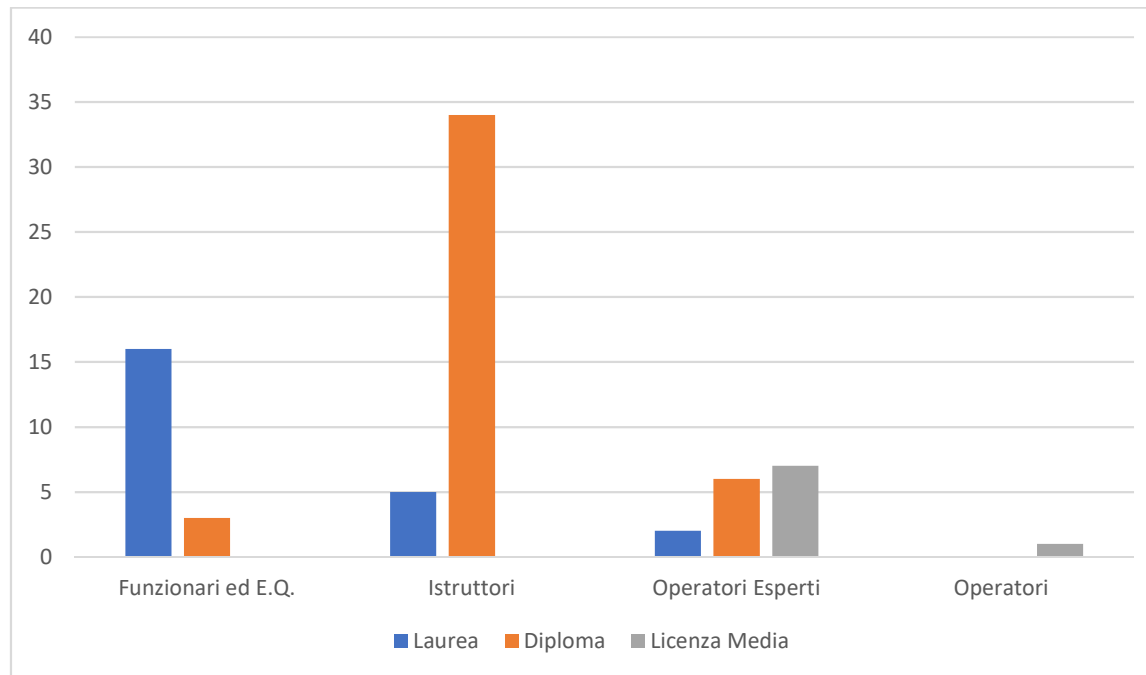


Diagramma - Monitoraggio personale per Area di inquadramento e Titolo di Studio al 31.12.2025

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2025				
CATEGORIA	TIPOLOGIA DI POSTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari e E.Q.	Posti di ruolo a tempo pieno	6	12	18
	Posti di ruolo a part - time	0	1	1
Istruttori	Posti di ruolo a tempo pieno	14	21	35
	Posti di ruolo a part-time	2	1	3
	Posti fuori ruolo part-time	1	0	1
Operatori Esperti	Posti di ruolo a tempo pieno	2	13	15
	Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Operatori	Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
	Posti di ruolo a part-time	0	0	0

TABELLA RAPPRESENTATIVA DEL PERSONALE CHE HA FRUITO DELLO SMART WORKING AL 31.12.2025				
ANNO	STRUTTURALE	INQUADRAMENTO	UOMO	DONNA
2025		Funzionari e E.Q.	1	5
2025		Istruttori	2	4
2025		Operatori esperti	0	4
2025		Operatori	0	0

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. L'aggiornamento del Piano intende:

- consolidare l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati;
- introdurre alcuni elementi di novità connessi all'attuazione PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.

La strategia del Piano è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Alcuni principi guida del Piano sono:

- cloud come prima opzione: le pubbliche Amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

Per la consultazione dell'elenco dei progetti PNRR riguardanti la transizione digitale per i quali il Comune è risultato assegnatario si rinvia alla sezione del sito istituzionale "Attuazione misure PNRR".

Dotazioni strumentali e informatiche

Si rileva che alla data del 31.12.2025 le dotazioni strumentali e informatiche sono così come di seguito riportate.

PdL desktop	n.10 Lenovo Thinkcenter M910s, n.12 Lenovo ThinkCentre M75q Tiny, n. 5 Lenovo ThinkCentre M70q Tiny, n.1 HP Small Form Factor 600 G5
PdL notebook	n.12 HP ProBook 440 G6, n.8 HP ProBook 440 G7, n.6 HP ProBook 440 G8, n.4 DELL Latitude 7430, n.6 DELL Latitude 7640, n.40 HP ProBook 455 G 10
Stampanti e scanner	n.15 stampanti multifunzione Canon iR-ADV C5850 n.2 stampanti ad aghi demografici n.1 stampante carte identità demografici n.1 stampante multifunzione scanner per carte di identità elettronica n.1 stampante laser per le foto/multe polizia municipale n.2 stampanti scontrini biblioteca n.1 plotter hp t2600 n.1 stampante getto inchiostro B/N per utilizzo in mobilità n.1 scanner formato A3+ per demografici (Fujitsu ScanSnap SV600)
Monitor	n. 5 schermi 50 pollici, n. 1 schermo 86 pollici n.67 monitor HANSSPREE 22” n.12 monitor Lenovo 24” n.20 monitor DELL 24” n.2 monitor DELL 27” n.2 monitor DELL 32”
Sistemi di videoconferenza	n.3 Logitech Group Station
Server	n.6 server fisici (in corso di dismissione o rifunzionalizzazione) oltre a diverse VM Server ubicate presso il Data Center CSI-Piemonte: clnlsrv01 Server Fujitsu Primergy RX300S5 – dismissione 2026 clnlsrv02 Server Fujitsu Primergy RX300S5 – dismissione 2026 clnlsrv03 Server DELL PowerEdge R600 clnlsrv04 Server DELL PowerEdge R600 clnlsrv06 Server DELL PowerEdge R720 - dismissione 2026

	clnlsrv07 Server HP ProLiant DL380 – rifunzionalizzazione VideoSorveglianza server-vds-cc Server DELL PowerEdge – dismissione 2026
Sistema di telecamere	Sistema di videosorveglianza digitale, interamente basato su protocollo IP, la cui numerosità e dislocazione si omette per motivi di sicurezza
Sistema di gestione d’aula	Sistema di gestione dell’aula consiliare prodotto da VISSONIC, con basette microfoniche interattive (votazione, prenotazione, apertura/chiusura microfono), base di gestione Presidente, impianto di riproduzione sonora, strumentazione di supporto e logica di gestione
Centrale telefonica	n.1 centrale telefonica Avaya n.123 telefoni fissi Avaya (120 telefoni per le PDL, 2 conference, 1 terminale IP top)
Telefonia mobile – CONSIP Convenzione PA8 – Telecom Italia Mobile	n.26 SIM dati con contratto M2M PA 8 n.40 SIM dati e voce contratto RICARICABILE CONSIP 8 n.20 Smartphone SAMSUNG Galaxy A20e n.20 Smartphone SAMSUNG Galaxy A34 4G n.20 Router ALCATEL MW40V WI-FI LTE WL n.10 telefoni cellulari SAMSUNG Galaxy A40 4 Smartphone SAMSUNG Galaxy S22 n.3 tablet SAMSUNG GALAXY TAB A 10.1 2016 n.10 tablet SAMSUNG GALAXY TAB A 10.1 2019

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Per la consultazione del “Regolamento per lo svolgimento del lavoro a distanza”, approvato con Deliberazione GC n. 60 del 30.03.2023, si rinvia alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, sottosezione “Disposizioni generali – Atti generali”.

3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Quadro normativo

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025:</p> <p>TOTALE PRESENTI al 31/12/2025: n. 74 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 73 a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 69 a tempo pieno • n. 4 a tempo parziale • n. 1 tempo determinato part.time (art. 90 Tuel 267/2000) <p>Alla data del 31.12.2025 è inoltre presente n. 1 unità nel profilo di “Istruttore Direttivo Amministrativo” ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, c.d. “scavalco d’eccedenza”.</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D3)</p> <p>n. 18 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D1)</p>
--------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>n. 39 AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)</p> <p>n. 6 AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B3)</p> <p>n. 9 AREA OPERATORI ESEPERTI (ex cat. B1)</p> <p>n. 1 AREA OPERATORI (ex cat. A)</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D3) n. 1 profilo “Comandante polizia locale” – commissario</p> <p>n. 18 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D1): - n. 7 Istruttore direttivo tecnico (oltre n. 1 vacante) / n.10 Istruttore direttivo amministrativo/contabile (oltre 2 Prog.Vert.) – Istruttore Direttivo di Vigilanza (oltre n.2 vacanti) – n. 1 Direttore Struttura</p> <p>n. 39 AREA ISTRUTTORI (ex cat. C) n. 10 Agente di Polizia Locale (oltre 1 vacante) / n. 20 Istruttore amministrativo – amm.vo/contabile (oltre 3 vacanti e n. 2 prog. Vert.) / n. 6 Istruttore tecnico / n. 1 Educatore 1°infanzia/ n. 1 Staff del Sindaco 50% / n. 1 Informatico p. time 50%</p> <p>n. 6 AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B3) n. 1 Messo Notificatore/ n.5 Collaboratore amministrativo</p> <p>n. 9 AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1) n. 3 Esecutore amministrativo/ n. 1 Messo Notificatore / n. 2 Cantonieri (oltre n. 1 vacante) / n.1 Operatori /n.2 Adest.O.S.S</p> <p>n. 1 AREA OPERATORI (ex cat. A) profilo di Operatore</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono stati sostituiti - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) .</i></p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>– capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p>

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE

18,69%

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,00%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento al consuntivo dell'annualità 2024, per l'anno 2025, di **Euro 1.288.179,71**, come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione (Allegato A). Viene fatto rilevare che nel corso del 2025 sono state effettuate assunzioni come programmate nel PIAO 2025/2027, che al netto delle cessazioni intercorse nel 2025, portano ad un somma effettiva di **€ 1.151.328,06**

Alla data di redazione del presente piano non è ancora stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2025, ma sulla base delle stime effettuate fino alla data odierna relative all'anno 2025, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2024 e 2025 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale:

– Il comune evidenzierrebbe un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE

19,43%

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,00%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si collocherebbe pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento al consuntivo dell'annualità 2025, per l'anno 2026 di Euro 1.184.824,08.

Stante la necessità di ridefinire le capacità assunzionali per il triennio 2026/2028, in particolare per l'annualità 2026, sulla base delle risultanze del rendiconto 2025, si rimanda ad un successivo aggiornamento della presente sezione del PIAO la valorizzazione delle risultanze contabili del triennio 2023/2024/2025.

Nelle more di tale quantificazione si ritiene comunque di delineare le linee di indirizzo relative alla pianificazione della dotazione organica 2026/2028, qualora, post rendiconto, si verificchino le capacità assunzionali correlate.

Dimostrazione capacità assunzionale 2026, 2027 e 2028

Il DPCM 17/03/2020 ha terminato, per i comuni "virtuosi" di cui all'art. 4 del medesimo, i suoi effetti al 31.12.2024 (per quanto riguarda la tabella 3). Il Dpcm stesso per i soli comuni di cui all'art. 6 (in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3), definisce che a decorrere dal 2025, applicheranno un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Dato atto che, al momento il Comune di LEINI non si trova sulla base dell'ultimo consuntivo approvato e delle previsioni relative al bilancio 2025, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni "virtuosi" di cui all'art. 2, nel 2025 2026 e 2027 si applicherà quanto previsto ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020 OVVERO possibilità di assunzioni per personale a tempo indeterminato fino a concorrenza del valore soglia

prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune di LEINI, ovvero pari ad € **1.288.179,71** (spesa pari alla soglia massima del 27%). Al netto di quanto già avvenuto sulla base della programmazione 2025/2027 attuata fino alla data odierna la reale disponibilità è pari ad € **1.151.328,06**

Stante la necessità di ridefinire le capacità assunzionali per il triennio 2026/2028, in particolare per l'annualità 2026, si adotta la presente sezione del PIAO con la valorizzazione delle risultanze contabili del triennio 2022/2023/2024.

- Precisato che secondo ANCI “l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. “. Ovviamente, in seguito al venir meno di quanto previsto dall' ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020 e quindi di quanto previsto dalla TABELLA 2 di tale decreto, non è più applicabile la definizione del budget rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018. In ogni caso, atteso che a decorrere dal 1° gennaio 2025 è venuta meno solo l'efficacia dell'art. 5 e della relativa Tabella 2, sicché la maggior spesa effettivamente sostenuta per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, secondo il dettato degli artt. 4 e 7 del citato decreto, non rileva ai fini del calcolo per la verifica del rispetto dei vincoli assunzionali di cui all' art. 1, commi 557-quater e 562, della legge n. 296/2006, nei limiti in cui la spesa complessiva di personale, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, non risulti superiore al valore soglia di incidenza stabilito per fascia demografica dalla Tabella 1 dell'art. 4, ferma restando la coerenza delle nuove assunzioni con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Ne deriva che essendo intervenute delle cessazioni di personale e di conseguenza la relativa spesa, oltre a quanto previsto dall' ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, si ritiene che si possano conteggiare i risparmi dovuti al personale cessato e al momento non ancora integrato, in quanto la sostituzione di tale personale non rappresenta una maggiore spesa per nuove assunzioni rispetto a quanto approvato con il rendiconto del 2024.

- L'ente in seguito alle cessazioni intervenute o che avverranno nel corso del 2025 e 2026 dispone di risparmi assunzionali, intesi quali margini di spesa di personale pari a:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2025 da utilizzare nel 2026 (risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni 2025 ad oggi non utilizzati in seguito alle cessazioni intercorse/assunzioni realizzate nel corso del 2025)	€ 156.053,24
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2026 (risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni 2026 ad oggi non utilizzati in seguito alle cessazioni intercorse/assunzioni realizzate nel corso del 2025/cessazioni che avverranno nel corso del 2026)	€ 393.943,08

Vi sono poi ulteriori possibilità destinate specificatamente ad eventuali progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 che come previsto dal CCNL 23.2.2026 sono utilizzabili fino al 31.12.2026 pari ad € 10.426,28 calcolate sulla base del monte salari anno 2018 del personale (ad oggi non è avvenuto alcun passaggio verticale "in deroga"). Nel corso del 2026, in attuazione del PIAO 2025/2027 sono state realizzate n.2 progressioni verticali "in deroga". Residuano pertanto somme per € 5.517,83.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2026 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad ad € **3.893.680,38** di cui € **2.558.695,88** soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a € **2.997.791,31**;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità

successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto il **prospetto A, B, C, D ed E allegati alla presente programmazione** ;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro € 2.997.791,31

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro € 2.558.695,88

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili "possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo

di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", ed inoltre che " il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".

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

Dato atto che nell'anno 2009 sono state effettuate spese per le assunzioni flessibili per un importo pari ad € 91.301,00;

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo

indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Per il 2026, in base alla programmazione sono previste spese “flessibili” per un importo pari ad € 40.613,93, pertanto il limite 2009 è rispettato

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2026;

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

		<ul style="list-style-type: none"> - obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013; - adozione del Piano della Performance 2026-2028 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, all'interno dei PIAO adottato contestualmente alla presente sottosezione; - adozione del piano azioni positive 2026-2028 contenuto all'interno dei PIAO adottato all'interno dei PIAO adottato contestualmente alla presente sottosezione; - aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001); - che la spesa di personale prevista per gli anni 2026/2027/2028, è contenuta nel limite della spesa del 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2011/2013; - che la spesa di personale prevista per gli anni 2026/2027/2028 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale; - aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001; - l'ente ha più di 50 dipendenti e pertanto è soggetto all'obbligo per la mobilità prevista dall'art. 30 c.2 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dovrà pertanto riservare alle procedure di mobilità volontarie una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale. Essendo previste un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale, occorre ottemperare tale obbligo. <table border="1" data-bbox="728 1177 1684 1345"> <tr> <td data-bbox="728 1177 1469 1345"> FACOLTÀ ASSUNZIONALI IMPEGNATE NELL' ESERCIZIO FINANZIARIO 2026 (PER LE ASSUNZIONI PREVISTE DAL PRESENTE PIAO 2026/2028) </td> <td data-bbox="1469 1177 1684 1345" style="text-align: center;"> € 502.759,38 </td> </tr> </table>	FACOLTÀ ASSUNZIONALI IMPEGNATE NELL' ESERCIZIO FINANZIARIO 2026 (PER LE ASSUNZIONI PREVISTE DAL PRESENTE PIAO 2026/2028)	€ 502.759,38
FACOLTÀ ASSUNZIONALI IMPEGNATE NELL' ESERCIZIO FINANZIARIO 2026 (PER LE ASSUNZIONI PREVISTE DAL PRESENTE PIAO 2026/2028)	€ 502.759,38			

15% DA RISERVARE ALLE PROCEDURE DI MOBILITÀ VOLONTARIE	€ 75.413,41
SOMME RISERVATE ALLE PROCEDURE DI MOBILITÀ VOLONTARIE GIA' REALIZZATE E CONCLUSE NELL'ANNO 2026	€ 43.620,13
SOMME DA RISERVARE OBBLIGATORIAMENTE AD ULTERIORI MOBILITÀ NELL'ANNO 2026	€ 31.793,98

relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

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

– **stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono o si sono realizzate le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

**Funzionario Vigilanza – Area dei Funzionari e delle Elevate
Qualificazioni (cessazione verificatasi a fine 2025 non prevista
in fase di PIAO 25/27)**

14/12/2025

		Adest.O.S.S – Area Operatori Esperti	01/06/2026	
			01/05/2026	
		Operatore Asilo Nido – Area Operatori Esperti		
		Istruttore amministrativo – Area Istruttori	01/01/2026	
		Funzionario amministrativo – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	01/02/2026	
		Collaboratore professionale – Area Operatori Esperti (Progressione Verticale in deroga nell’area Istruttori)	01/03/2026	
		Istruttore amministrativo contabile – Area Istruttori (Progressione Verticale in deroga nell’area Istruttori)	01/03/2026	

			165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001		
		2025	1 Istruttore Agente Polizia Locale - Area Istruttori (PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 42.428,37 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Determinazione non ancora avvenuta. L'amministrazione con la presente conferma tale assunzione
		2025	2 Istruttore Direttivi - Area Funzionari ed EQ (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 4.279,94 (con utilizzo 0,55% monte salari 2018) In data 1 marzo 2026 si è conclusa la procedura di n.1 passaggio da Istruttore Amministrativo Contabile e Funziona Amministrativo Contabile Determinazione non ancora avvenuta per il secondo passaggio. L'amministrazione con la presente conferma tale assunzione anche alla luce del CCNL 23.2.2026

		2025	2 Istruttore Area Istruttori (Il Profilo verrà stabilito in fase successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 5.536,96 (con utilizzo 0,55% monte salari 2018) In data 1 marzo 2026 si è conclusa la procedura di n.1 passaggio da Collaboratore professionale – Area Operatori Esperti a Istruttore Amministrativo Determinazione non ancora avvenuta. L'amministrazione con la presente conferma tale assunzione
		2025	n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori (PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 40.687,58 (con utilizzo somme D.M.) Assunzione realizzata con utilizzo graduatoria a partire dal 1/1/2026
		2025	n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori (PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle	€ 40.687,58 (con utilizzo somme D.M.) Determinazione non ancora avvenuta. L'amministrazione con la presente conferma tale assunzione

				<p>procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti</p>	
		<p>– certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 04 del 24.03.2026;</p> <p>Dato atto che, con lettera protocollo n. 6196 del 18.03.2026, è stata trasmessa informativa alle OO.SS. e verrà svolto apposito incontro di illustrazione del presente Piano</p>			
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: /</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:</p>			

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	1 Istruttore Direttivo Tecnico ex Cat D1 (Confermato dal precedente PIAO 2025/2027) Assunzione prevista con procedura di mobilità volontaria a partire dal 7/4/2026	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 42.000,19 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
2026	1 Istruttore Direttivi - Area Funzionari ed EQ (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Confermato dal precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 2.139,97 (con utilizzo 0,55% monte salari 2018)
2026	1 Istruttore Area Istruttori (Il Profilo verrà stabilito in fase successiva) (Confermato dal precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 2.768,48 (con utilizzo 0,55% msalari 2018)

		2026	n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori (Conferma rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 40.687,58 (con utilizzo somme D.M.)
		2026	n. 1 Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori con riserva di n.1 posto ai sensi dell'art. 18 c.2 L. 68/1999 (Confermato dal precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 42.428,37 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2026	n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori (Confermato rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

			graduatoria vigente presso altri Enti		
		2026	n.1 Cantoniere- Operatore Esperto con riserva artt. 1014 e 678, D.Lgs. 66/2010 o decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44 (Confermato rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 36.893,73 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2026	n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori (Novità rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 40.687,58 (con utilizzo somme D.M.)
		2026	n.1 Cantoniere- Operatore Esperto con riserva artt. 1014 e 678, D.Lgs. 66/2010 o decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44 (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 con concorso anche con utilizzo	€ 36.893,73 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

			graduatoria vigente presso altri Enti		
		2026	n.1 Funzionario Vigilanza – Area dei Funzionari e delle Elevate (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 45.360,92 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2026	1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori)	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2026	1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori avvenuta in data 1.1.2026)	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

		2026	n.1 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e delle Elevate (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. n.1 Funzionario Vigilanza)	€ 45.360,92 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2026	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		
		2027	1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. n.1 Istruttore di vigilanza)	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2027	1 Istruttore Tecnico - Area Istruttori (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

			D.lgs 165/2001 e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	
		2027	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021	
		2028	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021	

c) assunzioni mediante mobilità volontaria, vedi sopra punto b):

- l'ente ha più di 50 dipendenti e pertanto è soggetto all'obbligo per la mobilità prevista dall'art. 30 c.2 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dovrà pertanto riservare alle procedure di mobilità volontarie una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale. Essendo previste un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale, occorre ottemperare tale obbligo.

d) progressioni verticali di carriera:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	1 Istruttore Direttivi - Area Funzionari ed EQ (II Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Confermato dal precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 2.139,97 (con utilizzo 0,55% monte salari 2018)
2026	1 Istruttore Area Istruttori (II Profilo verrà stabilito in fase successiva) (Confermato dal precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 2.768,48 (con utilizzo 0,55% msalari 2018)
2026	1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori (II Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. 1 Istruttore	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

			amministrativo Area Istruttori)		
		2026	1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori avvenuta in data 1.1.2026)	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2026	n.1 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e delle Elevate (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. n.1 Funzionario Vigilanza)	€ 45.360,92 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
		2027	1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 23.2.2026 (compensata da assunzione dall'esterno di n. n.1 Istruttore di vigilanza)	€ 40.687,58 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	Estensione dell'orario di lavoro dal 50% al 75% fino a fine mandato del sindaco 24.06.2029 per n.1 Istruttore amministrativo - Area istruttori (assunto ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/2000) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)		€ 6.367,74 (somma soggetta a limite spesa flessibile calcolata quale incremento di spesa annua per il passaggio dal 50% al 75%)
2026	Proroga fino al 8.3.2027 attuale rapporto di n.1 Funzionario informatico – Area dei Funzionari e delle Elevate (originale scadenza 7.9.2026) (Nuovo rispetto al precedente PIAO 2025/2027)	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore settimanali fino al 31.12.2026	€ 3.101,66 (somma soggetta a limite spesa flessibile calcolata quale incremento di spesa annua per la proroga dal 7.9.2026 al 31.12.2026 - € 1.938,54 per l'anno 2027)
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale		
2027	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12	€ 1.938,54

			preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale	ore settimanali fino al 08.03.2027	
		2028	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale		
		f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: /			
	Allegati:	<p>Allegato A_: comprende il costo 2026 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). non comprende il costo per nuove assunzioni</p> <p>Allegato B_: comprende il costo 2026 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza), cui si aggiunge il costo virtuale per nuove assunzioni e per tutta l'annualità – rappresenta quindi un file del costo teorico della “dotazione organica”</p> <p>Allegato C_: comprende il costo 2026 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza), cui si aggiunge il costo reale per nuove assunzioni (per i soli mesi di presenza programmata) – rappresenta quindi un file del costo a previsione sul bilancio 2026</p> <p>Allegato D_: comprende il costo 2027 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza), cui si aggiunge il costo reale per nuove assunzioni (per i soli mesi di presenza programmata) – rappresenta quindi un file del costo a previsione sul bilancio 2027</p>			

		<p>Allegato E_: comprende il costo 2028 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). cui si aggiunge il costo reale per nuove assunzioni (per i soli mesi di presenza programmata) – rappresenta quindi un file del costo a previsione sul bilancio 2028</p> <p>Gli Allegati A, B, C, D ed E, relativi alla quantificazione dei costi del personale per le annualità 2026, 2027 e 2028, sono accorpati in un unico documento allegato alla presente sezione, cui si rinvia.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3.2 Formazione del personale

La formazione del personale rappresenta una leva strategica per il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente, per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e per la prevenzione dei fenomeni di maladministration e di corruzione. Il Comune di Leini riconosce la formazione quale obiettivo trasversale, strutturale e permanente, strettamente connesso al ciclo della performance e allo sviluppo del capitale umano, anche in relazione ai processi di innovazione amministrativa, digitale e organizzativa.

A partire dall'anno 2025 è previsto, per tutto il personale dipendente, un obbligo minimo di *40 ore annue di formazione pro-capite*, pari a una settimana formativa per anno. La promozione e il monitoraggio della formazione costituiscono *specifico obiettivo di performance per ciascun Responsabile di settore*, chiamato ad assicurare:

- la partecipazione del personale alle iniziative formative;
- la coerenza della formazione con i fabbisogni organizzativi;
- il conseguimento del monte ore minimo annuo.

Consuntivo attività formative – anno 2025

Nel corso dell'anno 2025:

- è stata assicurata formazione obbligatoria trasversale per tutto il personale, con particolare riferimento a:
 - prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - tutela dei dati personali (GDPR);
- sono stati attivati, su iniziativa dei singoli settori, percorsi formativi specialistici finalizzati all'espletamento di specifiche competenze professionali;
- sono stati svolti corsi mirati per il personale coinvolto e per i Responsabili di settore in materia di:
 - correttivo al Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 209/2024);
 - aggiornamento normativo e procedurale in materia di trasparenza e protezione dei dati personali;
- la formazione è stata erogata sia in presenza sia in modalità webinar sincrona e asincrona, anche mediante il ricorso a soggetti formatori qualificati.

Ciascun settore ha trasmesso al Settore Affari Generali e Legale un report dettagliato dei corsi svolti dal proprio personale, comprensivo delle ore di formazione effettuate. Tale documentazione è conservata agli atti ai fini del monitoraggio interno, della valutazione della performance e delle verifiche da parte degli organi competenti.

Quadro di riferimento normativo e programmatico

La programmazione della formazione per il triennio 2026/2028 è definita in coerenza con i principali riferimenti normativi e di indirizzo, tra cui:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA (Dipartimento della Funzione Pubblica, 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale;
- Linee guida e indirizzi della Funzione Pubblica in materia di fabbisogni professionali;
- Decreto-legge n. 80/2021 e s.m.i. (PIAO);
- Documento Unico di Programmazione del Comune di Leini 2026/2028;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16.01.2025;
- Decreto-legge 14.03.2025 convertito in Legge 09.05.2025 n. 69;
- Legge 23.09.2025 n. 132 in materia di intelligenza artificiale.

Programmazione formativa – triennio 2026/2028

Nel triennio 2026/2028 l'Ente intende proseguire nel percorso di sviluppo delle competenze del personale, garantendo:

- il rispetto dell'obbligo minimo delle 40 ore annue pro-capite;
- la valorizzazione della formazione continua quale strumento di crescita professionale;
- l'integrazione tra formazione trasversale e formazione specialistica.

La programmazione formativa è orientata allo sviluppo delle competenze necessarie ai processi di innovazione amministrativa, digitale ed organizzativa e tiene conto dei fabbisogni espressi dai singoli settori.

Ambiti formativi prioritari

In attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16.01.2025, è garantita la formazione obbligatoria nelle seguenti materie:

- comunicazione e informazione istituzionale;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- prevenzione della corruzione e trasparenza;
- etica, integrità e comportamenti organizzativi;
- contratti pubblici

- lavoro agile;
- pianificazione e gestione delle attività.

In relazione ai fabbisogni organizzativi saranno inoltre attivati percorsi formativi nelle seguenti materie:

- tutela dei dati personali (privacy);
- contabilità pubblica sistema ACCRUAL;
- organizzazione e gestione delle risorse umane;
- competenze informatiche.
- Formazione qualificante per il mantenimento di stazione esecutrice qualifica di 3° livello (L1 e SF1) senza limiti;

Formazione per la transizione digitale e collaborazioni istituzionali

Il Comune di Leini prosegue l'utilizzo della piattaforma *Syllabus* del Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze del personale, con particolare riferimento alle competenze digitali. L'obiettivo è il miglioramento del livello di padronanza delle competenze di ciascun dipendente, con avanzamento rispetto all'assessment iniziale. Molto utili e funzionali a tutte le materie oggetto di formazione i corsi organizzati dal Ministero interno in collaborazione anche con Anci per Segretari comunali e funzionari e personale. Per la formazione in materia di qualificazione di stazione esecutrice ci si avvarrà anche dei corsi IFEL qualificanti.

Sono assegnati a tutto il personale percorsi formativi in materia di:

- digitalizzazione dei contratti pubblici;
- BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici;
- qualità dei servizi digitali;
- cybersicurezza;
- competenze digitali per la PA;
- introduzione all'intelligenza artificiale.

Ai sensi della Legge n. 132/2025 è previsto un percorso formativo obbligatorio sull'intelligenza artificiale, con conseguimento dei livelli di competenza entro il 31.12.2026. L'Ente promuove inoltre la partecipazione del personale a *percorsi formativi organizzati dalla Prefettura – Ministero dell'Interno*, su ambiti trasversali e specialistici di interesse per l'attività amministrativa, al fine di garantire un costante aggiornamento professionale e rafforzare il coordinamento con le amministrazioni statali.

Formazione qualificante per il mantenimento di stazione esecutrice qualifica di 3° livello (L1 e SF1) senza limiti

Il requisito della formazione delle stazioni appaltanti per l'ottenimento della qualificazione è previsto dal l D.lgs. 36/2023 come modificato dal D.lgs. 209/2024”

Per la formazione in materia di qualificazione di stazione esecutrice ci si avvarrà anche dei corsi IFEL qualificanti a cui dovrà partecipare almeno un dipendente per ogni ufficio che gestisce appalti o concessione di lavori, servizi e forniture per cui è obbligatoria la qualificazione. I corsi dovranno avere una durata di almeno 14 ore + BIM entro la fine del 2026.

Formazione sulla contabilità ACCRUAL

In attuazione della riforma contabile ACCRUAL, il personale è coinvolto nel ciclo di formazione nazionale erogato dalla Ragioneria Generale dello Stato, in modalità telematica e certificato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Il completamento del primo ciclo formativo è previsto entro il primo trimestre 2026.

Il referente della formazione assicura il monitoraggio del percorso.

Formazione e performance

La formazione costituisce elemento rilevante ai fini della valutazione della performance:

- per i Responsabili di settore, in relazione alla promozione e al monitoraggio delle attività formative;
- per il personale dipendente, attraverso l'assegnazione di uno specifico obiettivo individuale

In sede di valutazione finale è verificata l'effettiva partecipazione ai percorsi formativi e il raggiungimento del monte ore previsto.

Risorse finanziarie e strumenti

Le attività formative sono realizzate nel rispetto dei vincoli di bilancio e dei principi di pari opportunità.

Per l'anno 2026 è prevista una dotazione finanziaria pari a € **7.900,00**, fatta salva la possibilità di accesso a finanziamenti esterni e a ulteriori opportunità formative gratuite.

Il monitoraggio delle attività formative avviene attraverso:

- report dei settori;
- fascicolo formativo individuale;
- verifiche nell'ambito del ciclo della performance.

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente piano verrà effettuato secondo la seguente tabella:

SISTEMA DI MONITORAGGIO		
Piano della performance	Almeno una volta nell'anno in fase di approvazione dello stato dei programmi	sarà effettuata una verifica nei mesi di settembre ottobre con verbale del nucleo
Prevenzione della corruzione	In base alla tabella di cui al § 2.3.4	Il Comune effettua un monitoraggio periodico in merito alle misure di prevenzione attuate
Trasparenza	Si rimanda al monitoraggio effettuato dal Nucleo di valutazione e nel corso dell'anno da parte del Responsabile della trasparenza in base alle previsioni vigenti	Attestazione del NDV positivo
Attuazione del PNRR	In base alle scadenze indicate nei bandi PNRR	Effettuati controlli tramite apposite check list predisposte sulla falsariga di quelle ministeriali (piccole opere, medie opere, grandi opere e rigenerazione urbana). I controlli vengono effettuati in concomitanza dei controlli trimestrali sugli atti. Sono stati effettuati diversi incontri con la cabina di regia e con il gruppo di lavoro.