



# COMUNE DI MADIGNANO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2023-2024-2025

Il Sindaco  
Festari Elena  
*(firmato digitalmente)*

Il Segretario  
Dott. Francesco Rodolico  
*(firmato digitalmente)*

(Approvato con deliberazione GC n. 45 del 03.05.2023)

## **PREMESSA GENERALE**

L'art. 6 del Decreto-Legge 80/2021, conv. con modificazioni nella L. 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, che abbiano più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il piano ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Tali scopi sono perseguiti attraverso diversi strumenti di programmazione strategica, non solo con riferimento alla compliance dell'Ente, ma anche come modelli di organizzazione e semplificazione delle attività in un'ottica di miglioramento del valore pubblico dell'azione amministrativa.

La logica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione parte dalla conoscenza del contesto di riferimento, per portare alla progettazione e pianificazione degli obiettivi programmatico/strategici dell'Amministrazione, già previsti nel D.U.P. e nel programma di mandato, attraverso l'analisi della loro sostenibilità effettiva e la pianificazione degli strumenti operativi necessari al loro raggiungimento, come lo sviluppo organizzativo, la formazione, le necessità di reclutamento e con particolare riguardo alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, all'accessibilità fisica e digitale per gli ultrasessantacinquenni e dei disabili e alle misure per garantire la parità di genere.

# SEZIONE 1.

## SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### Il Comune di Madignano

<b>Provincia</b>	<a href="#">Cremona (CR)</a>
<b>Regione</b>	<a href="#">Lombardia</a>
<b>Popolazione</b>	2.774 abitanti (al 31.12.2022)
<b>Superficie</b>	10,76 km <sup>2</sup>
<b>Densità</b>	255,45 ab/km <sup>2</sup>
<b>Codice Istat</b>	019055
<b>Codice catastale</b>	E793
<b>CAP</b>	26020



Sindaco	<a href="#">Elena Festari</a> eletto il 26 maggio 2019
Indirizzo Municipio	<b>Comune di Madignano</b> Via Libertà 22 26020 Madignano CR
Numeri utili	Centralino 0373 65139
Fatturazione elettronica	Codice univoco ufficio: UF1PW8
Email PEC	<a href="mailto:pec@pec.comune.madignano.cr.it">pec@pec.comune.madignano.cr.it</a>
Sito istituzionale	<a href="http://www.comune.madignano.cr.it">www.comune.madignano.cr.it</a>

### Altre informazioni

Nome abitanti	madignanesi
Santo Patrono	San Pietro in Vincoli - prima domenica di agosto
Frazioni, Località e Nuclei abitati	<i>Ripalta Vecchia</i>

### Dati geografici

<b>Altitudine:</b> 72 m s.l.m. minima: 61    massima: 76	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
<b>Coordinate Geografiche</b> <i>sistema sessagesimale</i> 45° 20' 47,76" N 9° 43' 27,48" E <i>sistema decimale</i> 45,3466° N -- 9,7243° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale <b>DMS</b> ( <i>Degree, Minute, Second</i> ), che il sistema decimale <b>DD</b> ( <i>Decimal Degree</i> ).

## SEZIONE 2.

### PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione di Programmazione Performance</b>	Piano della Performance 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 03.05.2023 e a cui si rimanda.
<b>Sottosezione di Programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 27.03.2021, confermato per il 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 19.02.2022; confermato per l'anno 2023 con la deliberazione di giunta comunale n. 45 del 03.05.2023.

# SEZIONE N. 3

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

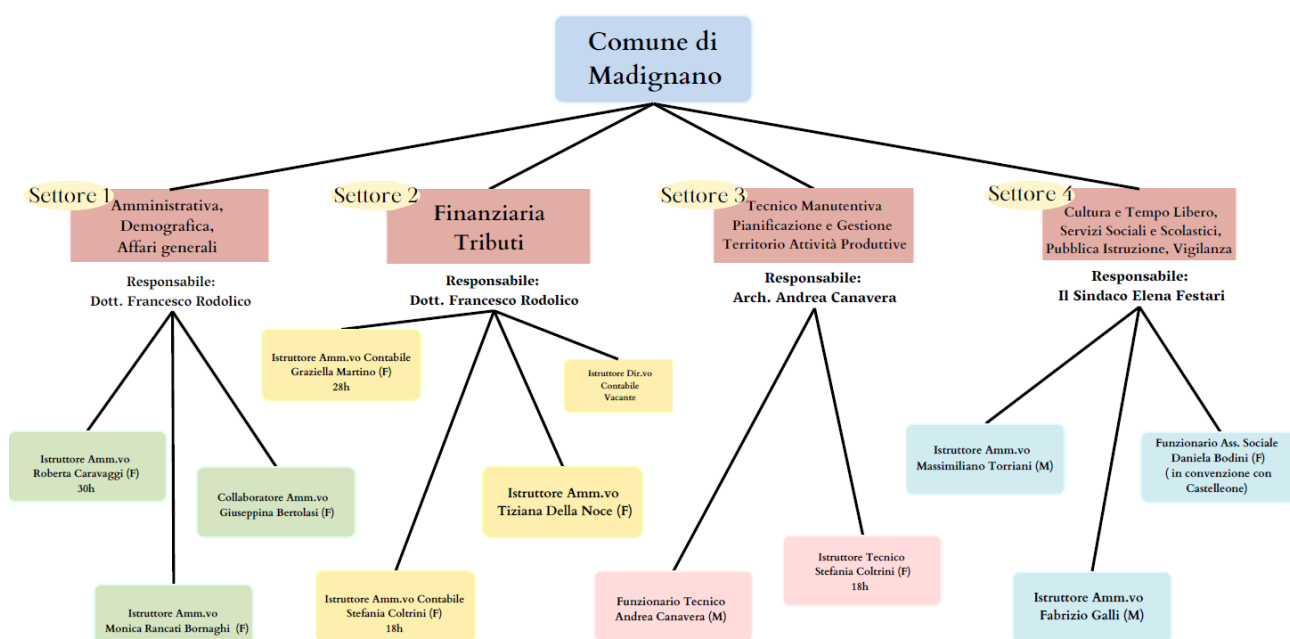
### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### Organigramma e macrostruttura

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo come approvato da ultimo con la deliberazione GC n. 40 del 26.04.2023:

- Settore n. 1: Amministrativo - Affari generali – Demografico;
- Settore n. 2: Finanziario – Tributi;
- Settore n. 3: Tecnico manutentivo - Lavori pubblici - Servizi esterni - Ambiente – Urbanistica – Edilizia - Gestione Patrimonio - Attività Produttive – Commercio;
- Settore n. 4: Cultura e Tempo Libero – Servizi Sociali e Servizi Scolastici – Pubblica istruzione – Vigilanza.



AREA - PROFILO PROFESSIONALE	AREA	X/36	POSTI COPERTI	NOTE	SESSO
<b><u>Amministrativo - Demografica - Affari Generali</u></b>					
Istruttore Amm.vo Segreteria <i>Caravaggi Roberta</i>	Istruttori	30/36	1	coperto	F
Istruttore Uff. Demografici <i>Rancati Bornaghi Monica</i>	Istruttori	36/36	1	coperto	F
Collaboratore Professionale Amm.vo <i>Bertolasi Giuseppina</i>	Operatori Esperti	36/36	1	coperto	F
<b><u>Finanziaria - Tributi</u></b>					
Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari	36/36	0	vacante	
Istruttore Amministrativo Contabile Martino <i>Graziella</i>	Istruttori	36/36	1	ogni anno viene concesso il part- time 28/36	F
Istruttore Amministrativo contabile <i>Coltrini Stefania</i>	Istruttori	18/36	0,5	coperto	F
Istruttore Amm.vo Contabile <i>Tiziana Della Noce</i>	Istruttori	36/36	1	coperto	F
<b><u>Tecnico Manutentiva - Pianificazione e Gestione Territorio - Attività Produttive</u></b>					
Istruttore Direttivo Tecnico <i>Canavera Andrea</i>	Funzionari	36/36	1	coperto	M
Istruttore Amministrativo Tecnico <i>Coltrini Stefania</i>	Istruttori	18/36	0,5	coperto	F
<b><u>Cultura e Tempo Libero – Servizi Sociali e Servizi Scolastici – Pubblica Istruzione - Vigilanza</u></b>					
Istruttore Polizia Locale <i>Massimiliano Torriani</i>	Istruttori	36/36	1	coperto	M
Istruttore Polizia Locale <i>Galli Fabrizio</i>	Istruttori	36/36	1	coperto	M
<b>totale</b>			<b>9</b>		
Assistente Sociale <i>Bodini Daniela</i>	Funzionari	18/36	1	coperto mediante Convenzione con Comune di Castelleone	F

Il comune di Madignano ha stipulato, con deliberazione consiliare, una convenzione tra i Comuni di Castelleone – Credera Rubbiano – Fiesco – Madignano per la gestione unitaria del servizio di assistenza sociale.

Si veda la deliberazione cc n. 23 del 19.04.2023.

## Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 30/04/2023 è suddiviso all'interno delle strutture previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:

STRUTTURA	DIPENDENTI
Settore n. 1	3
Settore n. 2	2,5
Settore n. 3	1,5
Settore n. 4	2 (+1)

Ogni struttura è composta, in media, da n. 2,25 dipendenti.

## Livelli di responsabilità organizzativa

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte i seguenti responsabili:

POSIZIONE DIRIGENZIALE	SETTORE
Dott. Francesco Rodolico	1
Dott. Francesco Rodolico	2
Arch. Canavera Andrea	3
Il Sindaco Festari Elena	4

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte le seguenti posizioni organizzative (dal 01/04/2023 – i seguenti incarichi di elevata qualificazione):

POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE
Arch. Canavera Andrea	3

## 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Il comune di Madignano ha adottato il **P.O.L.A.** (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) con deliberazione giunta n. 73 del 30.06.2022, che qui si conferma e a cui si rimanda.

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

### Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2022 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	1	3	1	0	
Tempo indeterminato e parziale			2			
Tempo determinato e pieno						
Tempo determinato e parziale						
<b>TOTALE</b>	0	1	5	1	0	7

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

**Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)**

PROFILO	N. dipendenti
Collaboratore Amministrativo	1

#### Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

PROFILO	N. dipendenti
Istruttore Contabile	1,5
Istruttore Amministrativo	3,5

#### Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

PROFILO	N. dipendenti
Funzionario Tecnico	1

#### Dirigenti

PROFILO	N. dipendenti
Dirigente Amministrativo	0

### Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

#### Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Categoria (dal 01/04/2023: Area)	2023	2024	2025
A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	0	0	0
B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	1	0	0
C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	1	0	0
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	0	0	0
Dirigenti	0	0	0

#### Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Ad esempio, la digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.



Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Per gli aspetti di cui sopra, si rinvia al piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 approvato con delibera di giunta n. 29 del 22.03.2023.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.