



**COMUNE DI MAZZE'**  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2026 – 2028**

SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE	
DENOMINAZIONE DEL COMUNE	<b>COMUNE DI MAZZÈ</b>
INDIRIZZO	Piazza della Repubblica, 2 - 10035 Mazze' (TO)
CODICE IPA	c_f067
PEC	<ul style="list-style-type: none"><li><a href="mailto:comune.mazze@postecert.it">comune.mazze@postecert.it</a></li></ul>
SITO WEB ISTITUZIONALE	<a href="https://comune.mazze.to.it">https://comune.mazze.to.it</a>
SINDACO	<ul style="list-style-type: none"><li>Marcop Formia</li></ul>
RPCT	<ul style="list-style-type: none"><li>Filadelfo Curcio</li><li>Decreto del Sindaco 14 del 17/12/2019</li></ul>
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario comunale in convenzione
NUMERO ABITANTI	<ul style="list-style-type: none"><li>4291</li></ul>
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	<ul style="list-style-type: none"><li>12</li></ul>

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

### **2.1 VALORE PUBBLICO**

Gli indirizzi e la strategia di accrescimento o creazione di valore pubblico possono essere desunti dagli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione 2026-2028, pur se redatto in modalità semplificata, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 30/12/2025.

### **2.2 PERFORMANCE**

#### **PERFORMANCE**

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

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

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

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

L'ente adotta:

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

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

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

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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2026 – 2028**

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

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

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

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>TITOLO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>INDICATORE</b>
Obiettivo pluriennale trasversale	Migliorare la qualità dei Servizi pubblici locali	Miglioramento della soddisfazione dei cittadini nei confronti dei Servizi. Misurata tramite sondaggi semestrali	+10% della soddisfazione
Obiettivo pluriennale trasversale	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	L'obiettivo è assegnato all'intera struttura e prevede di dare attuazione al piano approvato dall'Ente.	Entro il 31 dicembre
Obiettivo pluriennale trasversale	Presidio e monitoraggio provvedimenti attuativi PNRR	Gestione a livello tecnico e contabile di tutti i contributi concessi secondo le tempistiche e le modalità fissate	Entro il 31 dicembre
Obiettivo annuale trasversale	Promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti	Formazione per 40 ore/anno prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills	Conseguimento dell'obiettivo formativo e promozione della formazione dei propri dipendenti per 40 ore/anno
Obiettivo annuale trasversale	Obiettivo annuale funzionale al rispetto dei tempi di pagamento	Conseguimento degli specifici obiettivi quantitativi in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo ai sensi della circolare n.1/2024	Tempo medio di pagamento=30 giorni – Tempo medio di ritardo, indicatore=0, calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

### AZIONI POSITIVE

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

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

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

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

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

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

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

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

### Obiettivo 2 - Ambito di azione: assunzioni

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

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

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

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

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

Non ci sono posti in organico che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

### **triennio 2026 – 2028**

favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

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

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

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

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

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

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

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

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

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

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

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

Il territorio della Regione Piemonte e il suo tessuto economico - imprenditoriale risulta, come già in passato, particolarmente attrattivo per le organizzazioni mafiose, in particolare per la 'ndrangheta. Si tratta infatti di un contesto economico vivace benché abbia fatto registrare nel 2024 una crescita economica modesta, con un incremento del Prodotto Interno Lordo (PIL) dello 0,4% nei primi sei mesi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in linea con la media nazionale<sup>785</sup>. La congiuntura economica regionale ha risentito di vari fattori, tra cui il calo della domanda estera e la debolezza del settore manifatturiero, in particolare nell'automotive, che ha visto un significativo rallentamento.

Il contesto criminale della Regione è caratterizzato da un radicamento mafioso, a forte connotazione 'ndranghetista, risalente storicamente ai fenomeni migratori interni degli anni '50 del secolo scorso. Oltre alla costituzione di virtuose comunità di lavoratori e professionisti, infatti, nella Regione si sono purtroppo riprodotti i modelli criminali tipici dei territori di origine delle regioni del sud Italia.

Conformemente al paradigma mafioso declinato al di fuori dei territori di origine, anche in Piemonte le matrici mafiose tradizionali tendono ad agire sotto traccia perseguendo le proprie finalità illecite lontane dai riflettori investigativi e facendo ricorso ad azioni violente solo in situazioni di extrema ratio.

Qui le mafie, e in particolare le cosche calabresi, hanno sempre cercato di instaurare rapporti di commistione con i rappresentanti delle Istituzioni locali<sup>787</sup>, delle professioni e dell'imprenditoria, creando quell'area grigia in cui l'esercizio del potere e il governo delle risorse del territorio è funzionale ad una logica di accrescimento non solo del capitale economico ma anche e soprattutto di quello "sociale".

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

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

*sviluppare gli anticorpi che servono... La 'ndrangheta agisce con una apparente segretezza, in realtà adotta spesso manifestazioni esteriori inequivoche e spavalde ... detta legge negli appalti, negli investimenti, condiziona i rappresentanti del potere politico”.*

Nel territorio dell'area metropolitana di Torino e della provincia, nello specifico, si evidenzia un contesto delinquenziale in cui le consorterie criminali calabresi prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica, non disdegnando, se necessario, il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento dei propri disegni illeciti.

**Tavola 25 – Regione Piemonte**



fonte:

Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia - 1° e 2° semestre 2024

### L'analisi del contesto interno

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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2026 – 2028**

**La struttura organizzativa**

Struttura organizzativa	
Numero totale di dipendenti	12
Composizione dei dipendenti	<p><b>Tipologia segretario</b></p> <p><input type="checkbox"/> Segretario Comunale titolare della sede di segreteria (non convenzionata)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Segretario comunale in convenzione con altri comuni</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale a scavalco</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale in reggenza</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale supplente</p> <p><b>Nomina di un vicesegretario</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><b>Numero Dirigenti (ove esistenti)</b></p> <p>Non esistenti</p> <p><b>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ove esistenti)</b></p> <p>di cui</p> <p><input type="checkbox"/> n. 3 incarichi conferiti a personale di ruolo</p> <p><input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL</p> <p><input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL</p> <p><b>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> NO</p> <p><b>Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>➤ Servizio di Polizia locale</p>

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

Eventuale Commissariamento	Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
----------------------------	---

### La mappatura dei processi

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

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

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

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

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

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

### Valutazione del rischio (All.1)

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

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

- **Fase 1 - identificazione del rischio:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

- **Fase 2 - analisi del rischio:** attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.
- **Fase 3 – misurazione del rischio:** i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività.

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

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

### Misure generali (All.2)

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

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

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

### Sottosezione trasparenza (All.3)

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

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

### **3.1 Struttura organizzativa**

<b>Servizio Affari Generali</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Istruttore direttivo	100	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	100	1
Totale in servizio			2

<b>Servizio Economico Finanziario e tributi</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Istruttore direttivo specialista contabile	100	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	100	1
Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	100	1
Totale in servizio			3

<b>Lavori pubblici, edilizia e urbanistica</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Istruttore direttivo specialista tecnico	100	1
Istruttori	Istruttore tecnico geometra	100	1
Operatori esperti	Operaio professionale	100	1
Totale in servizio			3

<b>Demografico, statistico ed elettorale</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Unità in servizio</i>
Operatori esperti	Esecutore amministrativo	100	2
Totale in servizio			2

<b>Servizio vigilanza</b>			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Unità in servizio</i>
Istruttori	Agente di P.L.	100	1 (comandato presso tribunale)
Istruttori	Agente di P.L.	100	1
Totale in servizio (presso l'ente)			1

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

Il lavoro agile presso il Comune di Mazzè è regolato dalle disposizioni contenute nel CCNL 16/11/2022 (art. 63 e ss.) e dal regolamento comunale approvato con deliberazione della G.C. n. 87 del 16/12/2024.

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

Servizio Economico Finanziario

Ufficio Ragioneria: n. 1 figura (responsabile del servizio)

Servizio Affari Generali e demografici

Nessun profilo

Servizio di Vigilanza

Nessun profilo

Servizio Lavori Pubblici, Urbanistica e Edilizia Privata

Ufficio edilizia privata: n. 1 figura (Geometra)

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

- tempo della prestazione lavorativa: fino a due giornate a settimana;
- rispetto del CCNL di comparto e del regolamento comunale;
- altre condizioni indicate nel contratto individuale di lavoro agile.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2026 – 2028**

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel corso del 2026 si prevede esclusivamente la sostituzione del personale eventualmente cessato in corso d'anno, con le modalità previste dalla normativa vigente.

Si procederà con apposita variazione di bilancio allo stanziamento relativo alla corresponsione degli aumenti contrattuali

**Anno 2026**

SERVIZIO – AREA		STIPENDIO ANNUO	ONERI	IRAP	TOTALE
AFFARI GENERALI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	38.280,00	10.500,00	3.250,00	52.030,00
	25% Indennità di risultato	2.500,00	600,00	220,00	3.320,00
	ISTRUTTORE	24.880,00	6.800,00	2.120,00	33.800,00
ECONOMICO FINANZIARIO	ELEVATA QUALIFICAZIONE	45.350,00	12.320,00	3.860,00	61.530,00
	25% Indennità di risultato	3.000,00	720,00	260,00	3.980,00
	ISTRUTTORE (p.t. 83%)	20.760,00	5.700,00	1.770,00	28.230,00
	ISTRUTTORE	24.850,00	6.800,00	2.120,00	33.770,00
EDILIZIA PRIVATA	ISTRUTTORE	25.500,00	7.100,00	2.170,00	34.770,00
LAVORI PUBBLICI E TECNICO MANUTENTIVO	ELEVATA QUALIFICAZIONE	40.280,00	11.050,00	3.430,00	54.760,00
	25% Indennità di risultato	3.000,00	720,00	260,00	3.980,00
	OPERATORE ESPERTO	22.250,00	7.880,00	1.890,00	32.020,00
VIGILANZA	ISTRUTTORE	27.350,00	7.550,00	2.330,00	37.230,00
	ISTRUTTORE	27.050,00	7.450,00	2.300,00	36.800,00
DEMOGRAFICO, STATISTICO ED ELETTORALE	OPERATORE ESPERTO	25.500,00	6.960,00	2.170,00	34.630,00
	OPERATORE ESPERTO	23.300,00	6.350,00	1.980,00	31.630,00
<b>TOTALE</b>					<b>482.480,00</b>

Nel corso del triennio di vigenza del presente piano, si prevede la sostituzione del personale eventualmente cessato, con le modalità consentite dalla vigente normativa.

#### PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Si prevede la prosecuzione dei cantieri di lavoro in essere, destinati a disoccupati e disabile.

#### DETTAGLIO SPESE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

ANNO 2026

QUALIFICA	STIPENDI	ONERI	IRAP	TOTALE
Cantieri di lavoro	33.000,00	4.710,00	2.000,00	39.710,00

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2026 – 2028**

Il limite di spesa da rispettare, pari alla spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, è di € 138.808,00.

**PERSONALE ECCEDENTE**

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

#### **SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

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

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