Comune di PONSO

Provincia di Padova

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Visto l'art. 8, comma 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI PONSÒ

INDIRIZZO: VIA VITTORIO 33 – 35040 PONSÒ (PD)

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 82002950283/05034720283

SINDACO: MATTEO CHIODIN

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 10 (DIECI)

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 2400

TELEFONO: 0429656108

SITO INTERNET: WWW.COMUNE.PONSÒ.PD.IT

E-MAIL: COMUNE@COMUNE.PONSÒ.PD.IT

PEC: PONSÒ.PD@CERT.IP-VENETO.NET

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione di
programmazione
Valore pubblico**

Il Comune di PONSÒ non è tenuto a compilare la sezione 2.1 Valore pubblico in quanto la sezione è obbligatoria per gli enti con più di 50 dipendenti.
Si rinvia comunque a quanto stabilito nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026, di cui alla deliberazione di consiglio comunale n. 42 del 20/12/2023.

<p>Sottosezione di programmazione Performance</p>	<p>Il regolamento di cui al DM 24/6/2022 che approva lo schema tipo del PIAO individua all'art. 6 e nello schema tipo allegato i contenuti semplificati del PIAO da adottarsi da parte delle PPAA con meno di 50 dipendenti, senza includervi la definizione degli obiettivi della performance.</p> <p>Nonostante le prescrizioni il Piano della Performance 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 31.01.2024.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p align="center">PIANO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2024/2026</p> <p>PREMESSE:</p> <p>l'art. 1, co. 8, della legge 190/2012, dispone l'adozione da parte dell'organo di indirizzo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC), su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall'ANAC con la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.287 del 7 dicembre 2019; - l'Art. 3 Lett. c) del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che prevede che la sottosezione <i>“Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è' predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190”</i>; - l'Art. 6 del sopracitato Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 che stabilisce <i>“Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”</i>, prevedendo che <i>“Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</i> <ul style="list-style-type: none"> a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico; - l'Art. 6 del medesimo Decreto 30 giugno 2022, n. 132, al comma 2, prevede che <i>“L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è' modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.”</i> - il Piano triennale di prevenzione della corruzione deve essere elaborato in modo coerente e coordinato con i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA); <ul style="list-style-type: none"> - la Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 l'ANAC ha approvato il PNA per l'anno 2019; - in data 16 novembre 2022 l'ANAC ha approvato il PNA per il triennio 2023/2025; - sul suddetto P.N.A. 2022, il Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione, ha espresso in data 12.01.2023, su proposta del ministro per la Pubblica amministrazione, parere favorevole al Piano nazionale anticorruzione 2022

(Pna), e che lo stesso stato approvato in via definitiva dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 7 in data 17.01.2023;

- la Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 recante "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione" con la quale è stato disposto: "(...) si ritiene che i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, (...), possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. (...). Rimane ferma la necessità di adottare un nuovo PTPC ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8 della l. 190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano. (...)";

- la Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 recante "Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019" con la quale è stato stabilito: "Fermo restando quanto sopra, solo i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, (...), possono provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate (...). In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato. (...). Rimane comunque ferma la necessità di adottare un nuovo PTPCT ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8, della l. 190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano.";

- il PNA 2022 ha confermato che i Comuni più piccoli, con meno di 50 dipendenti, non sono tenute a predisporre il piano anticorruzione ogni anno, ma ogni tre anni;

- la citata facoltà è limitata ai comuni in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti;

- il numero di abitanti dell'Ente è inferiore ai 5000 abitanti e che lo stesso ha meno di 50 dipendenti;

- l'ANAC ha approvato l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023;

- il PNA 2023, alla luce della nuova disciplina in materia di contratti pubblici innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", ha ritenuto che mantengano attualità le disposizioni di parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici, limitandosi quindi con l'aggiornamento al PNA 2023 a fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice, nonché indicazioni orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico;

- la Giunta comunale con delibera n. 17 del 3.3.2021 confermava per il triennio 2021-23 il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 22 del 27.04.2022, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2022/2024;

- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 27 del 29.03.2023, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2023/2025;

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, propone l'aggiornamento delle misure previste nel PTPC 2022/2024 con particolare riferimento alle modifiche necessarie a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023);

Il Piano per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza del Comune di Ponso (PTCPT) 2024/2026, prevede l'aggiornamento degli allegati approvati per il triennio 2022/2024 con Deliberazione G.C. n. 22 del 27.04.2022 e degli allegati approvati per il triennio 2023/2025 con Deliberazione G.C. n. 27 del 29.03.2023, come di seguito indicato:

- Allegato A (schema base modello organizzativo per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture): **aggiornato**
- Allegato B (tabella valutazione del rischio): confermato;
- Allegato C (elenco obblighi trasparenza): confermato;

E' prevista la pubblicazione di un avviso per raccogliere eventuali osservazioni degli stakeholders; di dare atto che il vigente PTPCT potrà essere soggetto ad eventuali integrazioni, anche in corso d'anno, a seguito della implementazione dell'attività di mappatura dei processi più rilevanti ovvero nel caso si presenti la necessità di adeguarsi ad eventuali ulteriori deliberazioni o decisioni dell'ANAC o dalle altre autorità competenti;

E' prevista, oltre alla ordinaria pubblicazione sull'albo pretorio on-line, la pubblicazione della presente sezione anche sul sito dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti – Corruzione" ed è trasmissione, mediante e-mail, a tutti i dipendenti comunali;

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione
Struttura organizzativa

Struttura organizzativa

L'organizzazione dell' Ente è attualmente articolata in n. 3 Aree:

AREA 1	Ragioneria – Personale - Tributi
<i>Istruttore direttivo contabile cat. D</i>	1
<i>Istruttore amministrativo cat. C</i>	1
AREA 2	Amministrativa – Segreteria – Demografici – Sociale – Cultura - Istruzione
<i>Istruttore direttivo amministrativo cat. D</i>	1
<i>Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D</i>	1
AREA 3	Tecnica – Urbanistica – Edilizia Privata – LL.PP. – SUAP – Servizi Ausiliari Istruzione – Protezione Civile – Polizia Locale
<i>Istruttore direttivo tecnico cat. D</i>	1
<i>Istruttore tecnico cat. C</i>	1
<i>Istruttore amministrativo cat.</i>	1

	C									
	<i>Agente Polizia Locale cat. C (in convenzione Comune di Montagnana)</i>	1								
	<i>Operaio cat. B</i>	1								
	<p>Ai sensi dell'art. 109, comma 2 e dell'art. 50, comma 10 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL nonché del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sottoelencati Funzionari:</p>									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="453 631 700 672">AREA</th> <th data-bbox="700 631 1195 672">DIPENDENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="453 672 700 779">AREA 1^</td> <td data-bbox="700 672 1195 779">Marta Seren</td> </tr> <tr> <td data-bbox="453 779 700 851">AREA 2^</td> <td data-bbox="700 779 1195 851">Maria Teresa Oleoni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="453 851 700 925">AREA 3^</td> <td data-bbox="700 851 1195 925">Nicoletta Semenza</td> </tr> </tbody> </table>		AREA	DIPENDENTE	AREA 1^	Marta Seren	AREA 2^	Maria Teresa Oleoni	AREA 3^	Nicoletta Semenza
AREA	DIPENDENTE									
AREA 1^	Marta Seren									
AREA 2^	Maria Teresa Oleoni									
AREA 3^	Nicoletta Semenza									
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Organizzazione del lavoro agile</p> <p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Ponso, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> <p>La previsione del lavoro agile contenuta nelle Linee Guida, nel Comune di Ponso è resa difficoltosa dal basso numero di risorse umane a disposizione.</p> <p>L'applicazione del lavoro agile in un contesto di basse risorse umane disponibili, potrebbe tendere addirittura ad aumentare il disagio e le difficoltà del personale, sia quello coinvolto nel progetto di lavoro agile, sia quello in presenza, anziché agevolarne l'esecuzione e migliorare il rapporto tra i tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Alla luce di questo, analizzati con i lavoratori le condizioni, la performance organizzativa, la performance individuale, gli impatti interni ed esterni, non si ritiene di ottenere, con l'applicazione di un programma di sviluppo del lavoro agile, un miglioramento in termini di efficacia ed efficienza dei servizi alla collettività e dell'Ente nel suo insieme, della performance e di conseguenza, della qualità dei servizi erogati.</p>									

Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 01.01.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D	4			
C	4		1	
B3				
B	1			
A				
TOTALE	9	0	1	0

Il costo complessivo dei posti coperti e da coprire per l'anno 2024 risulta di € 383.509,92

Inoltre, si evidenzia che al 31/12/2023, l'Ente si avvale del Segretario Comunale, titolare della Segreteria in Convenzione per il 25% con i Comuni di Galzignano Terme, Arquà Petrarca e Pozzonovo.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	
D	n. 01 Istruttore Direttivo Contabile – n. 01 Istruttore Direttivo Amministrativo – n. 01 Istruttore Direttivo Assistente Sociale - n. 01 Istruttore Direttivo Tecnico - Nuova classificazione: AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE
C	n. 01 Agente di Polizia Locale, n. 01 istruttore contabile, n. 01 istruttore tecnico, n. 01 istruttore amministrativo – Nuova classificazione AREA DEGLI ISTRUTTORI
B3	

Sottosezione di programmazione Piano Triennale Fabbisogni Personale

B	n. 01 Operaio – Nuova classificazione AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
A	

Ricognizione delle eccedenze di personale

Premessa

L'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 impone alle pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. Inoltre, la mancata attivazione delle procedure di ricognizione, da parte del responsabile del servizio personale, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

Si dà atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come da nota dei Responsabili dei servizi dell'Area 1^a prot. n. 447 del 22.01.2024, dell'Area 2^a prot. n. 450 del 23.01.2024, dell'Area 3^a prot. n. 445 del 22.01.2024, con esito negativo.

Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Determinazione limite di spesa di personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

		NOTE
Limite di spesa calcolato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (come da prospetto allegato D)		Limite di spesa calcolato ai sensi del comma 557 e segg. della Legge n. 296/2006: € 483.317,69
2024	€ 424.183,46	
2025	€ 424.183,46	
2026	€ 424.183,46	

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 23,50%;
- che sulla base della tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2020 il valore soglia di massima spesa del personale è pari al 27,60%;
- che sulla base della tabella 3 dell'art. 6 D.M. 17 marzo 2020 il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale è pari al 31,60%;
- che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2024 è pari a € 424.183,46, come risulta dall'allegato prospetto (allegato D).

CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2023 e 2024

Unità	Categoria	Profilo	Rapporto di lavoro	Data cessazione
1	C – C1	Area degli Istruttori	Tempo pieno	16.11.2023
1	C – C5	Area degli Istruttori	Tempo pieno	Eventuale nel corso dell'anno 2024

Anno 2025

Unità	Categoria	Profilo	Rapporto di lavoro	Data cessazione
1	D – D3	Area dei Funzionari ed elevata EQ	Tempo pieno	Nel corso dell'anno 2025, per quiescenza

Anno 2026

Nessuna cessazione prevista

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

Ritenuto pertanto di programmare i fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, secondo il seguente programma di assunzioni:

ANNO 2024

- un istruttore amministrativo Cat. C ora Area degli Istruttori a tempo indeterminato e piano presso l'area 2[^], a seguito delle dimissioni volontarie dal 16.11.2023 della dipendente Tiengo Oriana, si ritiene di disporre la sua sostituzione a far data dal 01.04.2024;

- un istruttore contabile Cat. C ora Area degli Istruttori a tempo indeterminato e piano presso l'area 1[^], a seguito della richiesta di mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 della dipendente Federica Rosina, eventuale sostituzione;

- è previsto n. 1 congedo per maternità dell'Assistente Sociale nel corso del 2024 ex cat. D, pertanto, si evidenzia conseguentemente il fabbisogno di lavoro di personale di altro Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004, massimo 12 ore settimanali.

ANNI 2024-2026

- sostituzione, nei limiti consentiti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente, di eventuale personale che dovesse cessare;

- prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente e di contenimento della spesa del personale;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, DLgs. N. 165/2001;

- azioni previste con il seguente programma di assunzione triennio 2024/2026 ed annuale 2024 a tempo indeterminato

Profilo professionale	Cat. E pos. Ec. CCNL 2022	Modalità di accesso	Spesa annua prevista	Triennio 2024/2026
Area degli Istruttori presso l'Area 2 [^]	C – C1	Mobilità ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e/o scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico	€ 33.217,00 (compresi aumenti contrattuali e oneri c/Ente)	2024 assunzione a tempo indeterminato e pieno dal 01.04.2024 in sostituzione di personale dimissionario
Area degli Istruttori	C – C1	Mobilità ex art. 30 del D.Lgs.	€ 33.217,00	2024 eventuale assunzione a

presso l'Area 1^		n. 165/2001 e/o scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico	(compresi aumenti contrattuali e oneri c/Ente)	tempo indeterminato e pieno nel corso dell'anno 2024 in sostituzione alla richiesta di mobilità esterna																											
PROGRAMMA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO (NON LAVORO FLESSIBILE) PER L'ANNO 2024:																															
n. 1 unità	Utilizzo dipendente di altro Ente Cat. D istruttore direttivo Assistente Sociale ora Area degli Istruttori art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004, per sostituzione maternità, a tempo parziale, massimo 12 ore settimanali, presso l'Area 2^, presumibilmente a partire dal mese di febbraio 2024																														
STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:																															
- si prevede la sostituzione di n. 1 unità dell'Area 1^, cat. D Area dei Funzionari ed elevata EQ a tempo indeterminato e pieno, per quiescenza.																															
STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026: non si ravvisano evoluzioni nei bisogni per l'anno 2026 a seguito di digitalizzazione dei processi; non si prevedono esternalizzazioni né internalizzazioni di attività; non si prevedono dismissioni o potenziamento di servizi che comportino evoluzione nei bisogni di personale.																															
<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="475 1236 1442 1281">Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1281 491 1514">Premessa</td> <td data-bbox="491 1281 1442 1514">Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</td> </tr> </table>					Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		Premessa	Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.																							
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse																															
Premessa	Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>NOTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1576 906 1774">Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</td> <td data-bbox="906 1576 1155 1774"></td> <td data-bbox="1155 1576 1461 1774">Il basso numero di personale presente non permette una diversa distribuzione delle risorse</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1774 906 1809"></td> <td data-bbox="906 1774 1155 1809">2024</td> <td data-bbox="1155 1774 1461 1809">Nessuna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1809 906 1845"></td> <td data-bbox="906 1809 1155 1845">2025</td> <td data-bbox="1155 1809 1461 1845">Nessuna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1845 906 1881"></td> <td data-bbox="906 1845 1155 1881">2026</td> <td data-bbox="1155 1845 1461 1881">Nessuna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1881 906 1971">Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</td> <td data-bbox="906 1881 1155 1971"></td> <td data-bbox="1155 1881 1461 1971">Non si prevedono progressioni verticali</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1971 906 2007"></td> <td data-bbox="906 1971 1155 2007">2024</td> <td data-bbox="1155 1971 1461 2007">Nessuna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 2007 906 2042"></td> <td data-bbox="906 2007 1155 2042">2025</td> <td data-bbox="1155 2007 1461 2042">Nessuna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 2042 906 2072"></td> <td data-bbox="906 2042 1155 2072">2026</td> <td data-bbox="1155 2042 1461 2072">Nessuna</td> </tr> </tbody> </table>							NOTE	Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		Il basso numero di personale presente non permette una diversa distribuzione delle risorse		2024	Nessuna		2025	Nessuna		2026	Nessuna	Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		Non si prevedono progressioni verticali		2024	Nessuna		2025	Nessuna		2026	Nessuna
		NOTE																													
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		Il basso numero di personale presente non permette una diversa distribuzione delle risorse																													
	2024	Nessuna																													
	2025	Nessuna																													
	2026	Nessuna																													
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		Non si prevedono progressioni verticali																													
	2024	Nessuna																													
	2025	Nessuna																													
	2026	Nessuna																													

- certificazione del Revisore dei conti:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per 'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per '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. 1 del 30/01/2024;

FORMAZIONE DEL PERSONALE:

Sarà promossa la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane che allo stesso tempo sarà un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolare la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita ed innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative, anche in considerazione del budget previsto nel corrente bilancio di previsione. L'indicazione normativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Il bilancio prevede l'importo di € 1.500,00 per la formazione del personale.

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso prevalentemente alla formazione mediante webinar, (aderendo ai corsi proposti da IFEL o Anci o altro ente/società). Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dai percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni apicale deve sollecitare.

Al personale sono garantiti i permessi studio previsti dal CCNL; è altresì permessa una buona flessibilità nell'orario di lavoro per la partecipazione a corsi di studio, master, seminari, purché sia garantito il mantenimento di efficienza dell'azione amministrativa dell'ufficio.

Le risorse finanziarie dal 2020 non sono più applicabili con le norme di contenimento e riduzione della spesa per la formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6, comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2019.

PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano triennale di azioni positive, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Situazione al 31/12/2023 personale dipendente:

L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Uomini	0	2	1	0	3
Donne	4	2	0	0	6
Totale	4	4	1	0	9

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità

DONNE	UOMINI	TOTALE
1- Responsabile area ragioneria, personale,tributi		3
1 - Responsabile area amministrativa,demografica,sociale,culturale		
1-Responsabile area tecnica vigilanza	=====	

Al personale sono garantiti:

- condizioni di parità e pari opportunità;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale di Ponso intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore dei propri lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità:

1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle Pari Opportunità:

- organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici;

	<ul style="list-style-type: none"> - organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento delle azioni positive; <p>2) Formazione ed aggiornamento</p> <ul style="list-style-type: none"> - programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente; - prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione; - incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione; - analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrate nei livelli inferiori; <p>3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; - monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.; - prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; - promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini; <p>4) Assunzioni</p> <p>assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;</p>
--	---

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

- Compilazione non prevista per la versione semplificata.