



Comune di PISCINA

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

Indice
PREMESSA
RIFERIMENTI NORMATIVI
SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON MENO DI 5.000 ABITANTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1 Valore pubblico
2.2. Performance
2.2.1 Performance individuale e organizzativa
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
Sottosezione trasparenza
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
3.1 Struttura organizzativa
3.2. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione
3.5.Piano triennale delle azioni positive 2025-2027

Allegato 1 - TRASPARENZA

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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" è dovuto in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 18.12.2024 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 18.12.2024.

Con l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con Delibera n.31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO.

Il documento dell'Autorità tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022.

Inoltre, ANAC ha fornito precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Pertanto, nel predisporre il presente Piano, il Comune ha recepito le indicazioni fornite dall'Autorità, tenendo in considerazione, allo stesso tempo, le specificità proprie di questa Amministrazione.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE	COMUNE DI PISCINA
INDIRIZZO	Via Umberto I 69, 10060 PISCINA (TO)
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	85003820017/0458600011
CONTATTI	info@comune.piscina.to.it ; comune.piscina.to@pec.it 012157401
SITO WEB ISTITUZIONALE	www.comune.piscina.to.it
SINDACO	Cristiano Favaro
RPCT	Dott.ssa Laura Griotto
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario Comunale
NUMERO ABITANTI	2377
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI ¹	9

¹ Al 31.12.2023.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 26.7.2024 ed alla Nota di Aggiornamento al Dups approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 in data 18.12.2024.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente, sia pure in forma semplificata, alla compilazione.

Questa sottosezione è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

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

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti

2.2.1 Performance individuale e organizzativa

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta Comunale e validati dal Nucleo di Valutazione, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Si riportano di seguito le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale (**Piano della Performance**) validati dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 10.3.2025 e approvati in questa sede dalla Giunta Comunale, in coerenza ed integrazione con Il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.3 in data 15.1.2025.

COMUNE DI PISCINA
 SEGRETARIO Dott.ssa Laura Griotto

Anno 2025

Obiettivi di risultato	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito al compito/obiettivo	Verifica intermedia	Verifica finale
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	10		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee: partecipazione con interpretazione statuto, regolamenti, norme con relativa predisposizione atti e verbalizzazione sedute.	10		
Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O.	Competenza a coordinare, aiutare e supportare i responsabili per omogeneizzare l'efficacia degli Uffici dei Servizi assegnando obiettivi e verificando risultati	20		
Personale	Redazione Regolamento Incentivi Tecnici aggiornato al Correttivo al DLGS 36/2023 per approvazione entro 31.12	30		
Obiettivi generali	1. Approvazione PIAO e Sezione Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nei termini normativi – aggiornamento al PNA 2024 ed alle indicazioni Funzione Pubblica per Performance Piano Formazione e Piano della Trasparenza. 2. Formazione specialistica come da programmazione indicata nel Piano di Formazione	30		
<i>Totale obiettivi di risultato</i>		100		
<i>Totale</i>		100		

COMUNE DI PISCINA																	
SCENARIO DI RESPONSABILITÀ: AREA TECNICA - PATRIMONIO ANNO 2025																	
NOME E COGNOME: PAOLO GELLI																	
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: es. % indicatori di risultato; titolo rilevante ai fini della progressione economica																	
Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolta/coinvolte	Altri affini o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stabilità	Customer satisfaction	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sostanzamento	Sistema di accountability	Decorazione attesa
Obiettivo annuale trasversale	Attualizzazione del sistema Trasparenza e Integrità approvato con il PSCAO 2025-2027	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di proprio competenza così come individuato nell'Allegato al Programma.	Attualizzazione del Programma	5	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	Ente Comune	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2025				Decorazione tendente al pareggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	Rispetto dei tempi di pagamento dall'anno 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo contenuto di cui all'art. 1 comma 559 lett. b) e 561 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire l'art	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dall'anno 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo contenuto di cui all'art. 1 comma 559 lett. b) e 561 della Legge 30.12.2018 n. 145	Scad. 31.12.2025				Decorazione proporzionale del pareggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.
Obiettivo operativo a livello comunale	Opere pubbliche	FORR - Rigenerazione urbana - Supervisione e gestione procedure, arrangement lavori secondo cronoprogramma, gestione e rendicontazione nei modi e termini previsti dal bando "monitoraggio tempestiva pagamenti" - FSC - Supervisione e gestione procedure, arrangement lavori secondo cronoprogramma, gestione e rendicontazione nei modi e termini previsti dal bando "monitoraggio tempestiva pagamenti"	Attualizzazione obiettivo	40	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna	Urbanistica/Attrezzatura	no	Temporale	FORR - Rigenerazione urbana - Supervisione e gestione procedure, arrangement lavori secondo cronoprogramma, gestione e rendicontazione nei modi e termini previsti dal bando "monitoraggio tempestiva pagamenti" - FSC - Supervisione e gestione procedure, arrangement lavori secondo cronoprogramma, gestione e rendicontazione nei modi e termini previsti dal bando "monitoraggio tempestiva pagamenti"	scad. 31.12.2025				Decorazione proporzionale del pareggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo

COMUNE DI PISCINA				
CENTRO DI RESPONSABILITÀ: UFFICIO SEGRETERIA ANNO 2025				
NOME E COGNOME: MONICA AINARDI				
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica				
Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Gruppo comunale protezione civile	in affiancamento con Ufficio Tecnico redazione manifestazioni di interesse per creazione gruppo comunale e pianificazione prime attività entro 30.9	Attuazione obiettivo	40
Obiettivo annuale operativo	Gestione rapporti con soggetti attuatori, comunicazione istituzionale e attività di rappresentanza con riferimento al Progetto "Piscina Arte Aperta" - monitoraggio Art-Bonus - Bandi Cantieri Diffusi	Chiusura Bandi Fondazione CRT - affidamenti, monitoraggio e rendicontazione bando Prima Compagnia S. Paolo e partecipazione ad altri bandi a cofinanziamento delle attività dei musei civici	Attuazione obiettivo	40
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Formazione come da fabbisogni formativi rilevati e programmazione indicata nel Piano di Formazione	Attuazione obiettivo	20

COMUNE DI PISCINA				
CENTRO DI RESPONSABILITÀ: UFFICI DEMOGRAFICI ELETTORALI ANAGRAFICA ANNO 2025				
NOME E COGNOME: CIANCIO RITA				
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica				
Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Formazione come da fabbisogni formativi rilevati e programmazione indicata nel Piano di Formazione Elettorale	Attuazione obiettivo	35
Obiettivo annuale operativo	Anagrafe e Stato Civile	Monitoraggio procedimenti con digitalizzazione delle procedure con emissione dei pagamenti con Pago Pa anche per addebito spese postali	Attuazione obiettivo	15
Obiettivo annuale operativo	Referendum	Gestione adempimenti connessi alle consultazioni referendarie	Attuazione obiettivo	45
Obiettivo annuale operativo	Digitalizzazione	Formazione specifica ai fini della digitalizzazione di almeno n. 3 procedimenti afferenti il servizio di riferimento	Attuazione obiettivo	45

COMUNE DI PISCINA

CENTRO DI RESPONSABILITA': UFFICI DEMOGRAFICI ELETTORALI ANAGRAFICA ANNO 2025

NOME E COGNOME: MACCARONE GIUSEPPE

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Formazione come da fabbisogni formativi rilevati e programmazione indicata nel Piano di Formazione	Attuazione obiettivo	10
Obiettivo annuale operativo	Servizi cimiteriali	Adeguamento contratti di concessione al nuovo regolamento comunale e digitalizzazione del procedimento, pagamenti e archivio contratti	Attuazione obiettivo	30
Obiettivo annuale operativo	Gestione sportello	Gestione sportello prenotazione esami con eventuale digitalizzazione del processo	Attuazione obiettivo	20
Obiettivo annuale operativo	Referendum	Gestione adempimenti connessi alle consultazioni referendarie	Attuazione obiettivo	10
Obiettivo annuale operativo	Digitalizzazione	Implementazione su pago pa dei nuovi servizi afferenti l'area di appartenenza secondo le tempistiche dei bandi PA digitale 2024 con redazione modello di istruzioni per creazione pagamento- implementazione servizi su app io in affiancamento a Utc	Attuazione obiettivo	15

COMUNE DI PISCINA

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA AMMINISTRATIVA ANNO 2025

NOME E COGNOME: FEMIA ALESSANDRA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Digitalizzazione	Digitalizzazione almeno n. 2 procedimenti afferenti l'area con predisposizione adeguamenti necessari sul sito	Attuazione obiettivo	40
Obiettivo annuale operativo	Politiche sociali	Definizione procedimento bando edilizia residenziale pubblica del Comune di Piscina, recepimento graduatoria ATC, assegnazioni, adeguamento contratti, registrazione - gestione entrate	Attuazione obiettivo	40
Obiettivo annuale operativo	Mensa scolastica e servizi scolastici	Esercizio opzione di proroga contrattuale - redazione atti necessari e contratti - gestione e monitoraggio affidamenti in corso, front office, relazioni con l'utenza (mantenimento - condivisione con Istruttore Ainardi in ottica interscambiabilità)	Attuazione obiettivo	20
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Formazione come da fabbisogni formativi rilevati e programmazione indicata nel Piano di Formazione	Attuazione obiettivo	20

COMUNE DI PISCINA				
CENTRO DI RESPONSABILITA': UFFICIO TRIBUTI ANNO 2025				
NOME E COGNOME: COTZA MELISENDA				
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica				
Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Gestione accertamenti tributari reinternalizzati	Redazione adeguamenti regolamentari, redazione solleciti, puntuale emissione accertamenti IMU e Tari; con pianificazione e rendicontazione quadrimestrale delle attività	Gestione attività	40
Obiettivo annuale operativo	Recupero evasione tributaria	Monitoraggio costante delle attività esternalizzate e dell'andamento della riscossione coattiva; verifiche incrociate IMU/Tari e integrazione processi con ufficio anagrafe e tecnico con implementazione entro 31.12	Gestione attività	30
Obiettivo annuale operativo	Digitalizzazione	notifiche digitali tributi (solleciti e fatturazione Tari, integrazione accertamenti tributari su sportello del contribuente)	Gestione attività	30
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Formazione specialistica come da fabbisogni formativi rilevati e programmazione indicata nel Piano di Formazione	Gestione attività	30
COMUNE DI PISCINA				
CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA ECONOMICA FINANZIARIO ANNO 2025				
NOME E COGNOME: RE ERIKA				
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica				
Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Formazione	Formazione specifica come da fabbisogni formativi rilevati e programmazione indicata nel Piano di Formazione	Attuazione obiettivo	40
Obiettivo annuale operativo	Flussi di cassa	Redazione periodica e monitoraggio piano dei flussi di cassa	Attuazione obiettivo	30
Obiettivo annuale operativo	Personale	Monitoraggio corretta gestione istituti contrattuali con eventuali aggiornamento degli applicativi in uso, redazione piani ordinari ferie e piani straordinari di smaltimento ferie, redazione rendicontazioni straordinari elettorali	Attuazione obiettivo	30
COMUNE DI PISCINA				
CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA TECNICA - PATRIMONIO ANNO 2025				
NOME E COGNOME: RAMBAUDI ALESSANDRO				
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti; titolo rilevante ai fini della progressione economica				
Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Digitalizzazione	Gestione procedure, affidamenti ed attuazione interventi di digitalizzazione finanziati con bandi PNRR nei modi e termini previsti dai bandi - completamento delle attività secondo obiettivi Piano Informatizzazione	Gestione attività	40
Obiettivo annuale operativo	Manutenzione programmata immobili comunali	Costante monitoraggio andamento interventi di manutenzione programmata immobili comunali secondo le tempistiche e priorità previste	Gestione dell'attività	30
Obiettivo annuale operativo	Ambiente	Supervisione e gestione rapporti con appaltatori, operatori e Acea per manutenzione/pulizia e controllo dle territorio	Gestione dell'attività	30

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 81/2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione di Valore Pubblico.

Il Comune di Piscina, con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 29.3.2023, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2023/2025 che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2023/2025.

L'articolo 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 Agosto 2021, n. 113, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, delle semplificazioni per la predisposizione del PIAO. Con il PNA 2022, ANAC ha esteso tali semplificazioni anche a tutte le altre amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti che sono tenuti ad adottare il PTPCT o il MOG 231.

Le condizioni previste dal PNA 2022 per potersi avvalere di queste semplificazioni sono le seguenti: nell'anno precedente non devono essersi verificati eventi che richiedono una revisione della programmazione;

-non sono emersi fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative;

-non sono state apportate rilevanti modifiche organizzative;

-non sono stati modificati gli obiettivi strategici;

-le altre sezioni del PIAO non sono state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza (regola valida solo nel caso di amministrazioni/enti obbligati ad elaborare il PIAO).

Rilevato che per questo Ente sussistono tutte le condizioni richieste dal PNA 2022, l'Ente intende avvalersi della facoltà di semplificazione prevista per i piccoli comuni.

Non essendosi verificati nel corso degli anni 2023 e 2024 fatti corruttivi e sussistendo tutte le condizioni stabilite da ANAC, l'Ente intende confermare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.22 del 29.3.2023, cui si rimanda.

Sottosezione trasparenza

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 deve essere 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.

Il PNA 2024 ha predisposto una nuova tabella (allegato Trasparenza) che i comuni dovranno utilizzare per aggiornare la vecchia tabella su cui creare "l'albero della trasparenza" (CFR allegato n.1 della delibera ANAC n. 1310/2016) del comune.

Questo documento – in cui sono stati individuati il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2 - richiede di precisare:

- I. *il Responsabile dell'ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione (ed eventualmente se diverso dallo stesso, del Responsabile dell'elaborazione e trasmissione del dato),*
- II. *le tempistiche della pubblicazione e dell'Aggiornamento*
- III. *di programmarne il monitoraggio.*

Derivato dall'allegato 3 del PNA 2024 si adotta una nuova mappatura, completa delle indicazioni richieste da ANAC, per i punti I e II, nella scheda **Allegato 1 - Trasparenza**

Il monitoraggio e la valutazione della trasparenza

Per quanto riguarda il punto III, vale a dire il monitoraggio della trasparenza, va premesso che:

- Andrà verificata l'esatta e puntuale valorizzazione di tutte le caselle della scheda di cui al punto precedente.
- Vanno sintetizzate le interazioni tra RPCT e OIV/Nucleo di Valutazione.

Già nel PNA 2022, § 5.2. è stato precisato che: *“Nell’ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di una amministrazione/ente, va inquadrato il potere riconosciuto all’OIV di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC. L’organismo non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile”.*

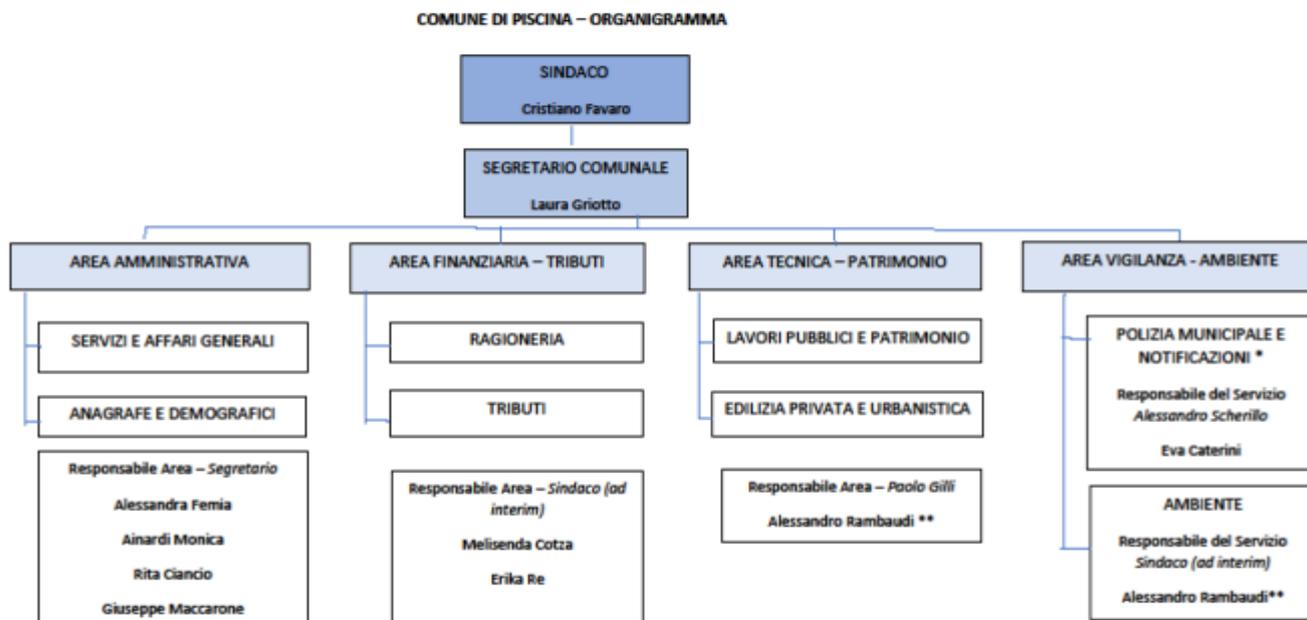
- Va prevista una puntuale modalità per la corretta attestazione degli obblighi con le indicazioni di ANAC fornite con la Delibera n. 213 del 23 aprile 2024 come ratificata con la Delibera n. 270 del 5 giugno 2024 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2025/01/21/25A00305/sg>).

Stante le ridotte dimensioni organizzative, questa amministrazione nell’anno 2025 effettuerà un monitoraggio a campione, nei prossimi esercizi programmerà il monitoraggio periodico.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta l'organigramma aggiornato al 1.3.2025



*Servizio in Convenzione con il Comune di Volvera

**Assegnato per il 70% all'Area Tecnica – Patrimonio e per il 30 % al Servizio Ambiente

3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Il Comune di Piscina ha adottato il Regolamento Comunale in materia di lavoro agile con DGC n.5 in data 24.1.2024

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Si riporta in questa sezione la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale circa l'insussistenza di situazioni di esubero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001. La programmazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che per il triennio 2025-2027 al momento, non prevede nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Sono autorizzate, nei limiti normativi vigenti, assunzioni e rapporti di lavoro flessibili, in relazione ad esigenze di carattere transitorio che dovessero intervenire e nel rispetto dei limiti normativi vigenti.

La programmazione potrà essere oggetto di successiva revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si riportano di seguito i prospetti di calcolo relativi ai costi della dotazione organica ed alle capacità assunzionali, che verranno aggiornati a seguito di approvazione del Rendiconto anno 2024.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Abitanti	3300	Prima soglia	27,20%	Seconda soglia	31,20%	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025					%	€
						59,73%	225.060,21 €
Entrate correnti		FCDE	52.503,62 €				
Ultimo Rendiconto	2.268.467,44 €	2023 Media - FCDE	2.212.787,12 €				
Penultimo rendiconto	2.337.591,37 €	Rapporto Spesa/Entrate					
Terzultimo rendiconto	2.189.813,41 €	2021	17,03%				
Spesa del personale							
Redditi da lavoro dipendente	Macroaggregato 101		427.960,31 €				
Spesa per il Segretario in convenzione	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila						
	Eventuale importo ricevuto		51.142,42 €				
Somministrazione	BDAP U1.03.02.12.001		0,00 €				
Quota LSU in carico all'Ente	BDAP U1.03.02.12.002		0,00 €				
Collaborazioni coordinate e a progetto	BDAP U1.03.02.12.003		0,00 €				
Altre forme di lavoro flessibile	BDAP U1.03.02.12.999						
Totale spesa del personale							
Ultimo rendiconto	376.817,89 €	Collocazione ente	Prima fascia		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1,		
					22506,02066		

Capacità assunzionale

225.060,21 €

Assunzioni programmate 2025-2026-2027		nessuna							
Maggior costo annuo									
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo annuo personale nuove assunzioni	costo al lordo dell'IRAP	
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €	- €	
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €	- €	
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	-	- €	- €	
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	-	- €	- €	
DIRIGENTI	- €	45.260,77 €	26,68%	12.075,57 €	57.336,34 €	-	- €	- €	
totali						-	-	-	tot. Spesa fuori tetti assunzioni DM enti virtuosi
117.435,45 €									
costo personale DO anno 2025 previsto (rileva il costo personale lordo senza l'IRAP)									
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo personale (al lordo oneri e al netto dell'IRAP)	costo al lordo dell'IRAP	
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €	- €	
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €	- €	
AREA ISTRUTTORI C1	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	5,00	146.794,31 €	156.643,94 €	
AREA ISTRUTTORI C2	21.886,58 €	23.710,46 €	26,68%	6.325,95 €	30.036,41 €	2,00	60.072,82 €	64.103,60 €	
AREA ISTRUTTORI C4	23.151,11 €	25.080,37 €	26,68%	6.691,44 €	31.771,81 €	1,00	31.771,81 €	33.903,64 €	
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	1,00	31.855,86 €	33.993,33 €	
FONDO							45.411,08 €	48.749,05 €	
EQ							17.023,74 €	18.338,33 €	
SEGRETARIO						1,00	41.723,12 €	45.269,59 €	quota convenzione
totali						9,00	374.652,73 €	401.001,48 €	
limiti spesa									
	media 2011-2013	446.276,50							
	lavoro flessibile	31.503							

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, si rileva che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,03%

- Ai sensi dell'art. 3 comma 4 ter del DL 36/2022, devono essere esclusi dal conteggio delle spese di personale gli importi erogati nel 2022 a titolo di versamento arretrati contrattuali anni 2019,2020 e 2021
- Secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Piscina faceva parte nell'annualità di riferimento

Si rileva pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta compatibile con le disposizioni del 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;
- 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.

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si riscontra che la spesa di personale per l'anno 2025 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, che attualmente non prevede nuove assunzioni 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 in Euro € 446,376,50 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1*

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, pari ad € 31.503,00.

d) 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.165/2001, come da dichiarazioni conservate agli atti, con esito negativo.

e) 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;

	<p>– 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;</p> <p>si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>2) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <p>ANNO 2026: nessuna cessazione prevista</p> <p>ANNO 2027: nessuna cessazione prevista</p>
--	--

<p>STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p><i>Si conferma l'attuale distribuzione delle figure presenti nei vari Settori, fatte salve future riorganizzazioni mediante procedure di mobilità interna</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili i quali indicano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti ed attestano, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.</p>
---	---

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. L'Ente ha adottato con DGC 73 in data 29.11.2023 l'Agenda Digitale 2023-2025 e con DGC n. 74 in data 29.11.2023 il Piano Triennale dell'informatica 2023-2025.

Si riportano di seguito i principale obiettivi e le azioni in corso per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Formazione continua del personale per miglioramento competenze digitali
- Migrazione in Cloud
- Rifacimento del sito internet secondo Linee Guida Agid in materia di accessibilità e design dei siti istituzionali
- Digitalizzazione dei servizi erogati, con priorità a quelli per i quali la modalità di erogazione digitale comporta un miglioramento della qualità del servizio per l'utenza in termini di semplificazione, rapidità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Il comune di Piscina ha definito per l'anno 2025 gli obiettivi di accessibilità, ai sensi del decreto legge 179/2012, pubblicati al seguente link: <https://www.comune.piscina.to.it/it-it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accessibilita-e-catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/obiettivi-di-accessibilita>

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

PREMESSA

Si richiama la Direttiva in data 23 gennaio 2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione procapite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell’intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze.

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni. **ANALISI DEL CONTESTO, DEI FABBISOGNI E OBIETTIVI STRATEGICI**

Analisi del contesto

Per i dati relativi al contesto e alla struttura organizzativa dell’Ente, si rimanda alla specifica sezione all’interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell’Ente, e in linea con la Direttiva Zangrillo, le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell’Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all’articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno, ai sensi dell’articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Analisi dei Fabbisogni Formativi

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale, tenuto conto della direttiva ministeriale del 16.01.2025, riguardano:

- a) la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e gestione del rischio corruttivo;
- b) la formazione trasversale sull’etica, l’integrità e la cultura della legalità;
- c) la formazione specialistica in materia di digitalizzazione dei processi amministrativi;
- d) la formazione specialistica in materia di contratti pubblici.

Si riporta di seguito il piano della formazione, predisposto in conformità ai criteri di cui al CCI 2023/2025 e del piano di azioni positive per le pari opportunità.

In considerazione dell’importanza strategica della formazione, la partecipazione alla stessa da parte del personale è considerata all’interno degli obiettivi di performance di cui all’allegato A al presente piano.

Si individuano i seguenti obiettivi Strategici

1. Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per ciascun dipendente
2. Miglioramento delle competenze informatiche di base e del livello di digitalizzazione delle attività
3. Miglioramento della capacità di gestione dei fondi PNRR

4. Sviluppo delle competenze specialistiche e formazione continua

Si riporta pertanto il Piano di Formazione dell'ente, preventivamente inviato alle OO.SS. per le relazioni sindacali previste dal vigente CCNL.

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2025			
<i>Tipologia Intervento</i>	<i>Interventi Formativi</i>	<i>Modalità Esecutive</i>	<i>Personale coinvolto</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</i>	<i>Area Amministrativa</i> <i>Corsi Servizi Anagrafe, Elettorale, Cimiteriali, Documentazione Amministrativa, Ufficiale di Stato Civile, ANPR e ANSC</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar / Corsi Anusca / Ministero Interno di cui almeno 3 in materia elettorale</i> <i>Corsi ANSC</i> <i>Gestione documentale</i>	<i>n. 2 Istruttori Area Amministrativa/ Servizi Demografici</i>
	<i>Formazione e Istruttori</i>	<i>Selezione di almeno n. 5 Webinar Scuola Ifel o altro (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile) di cui almeno n.2 su procedure telematiche di acquisto</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativa</i>
	<i>Formazione Gestione dei procedimenti Politiche Sociali</i>	<i>Almeno n. 2 webinar/corsi</i>	<i>n. 1 Istruttore Area Amministrativa / Politiche Sociali</i>
	<i>Formazione specialistica gestione appalti</i>	<i>Almeno n. 1 corso Syllabus/Ifel</i>	<i>N. 4 Istruttori Area Amministrativa/</i>

	<p>Area Finanziaria – Contabilità - Personale</p>	<p>Formazione tributi (almeno n 3 Webinar – o corsi in presenza)</p> <p>Formazione contabilità (almeno n 5 Webinar – o corsi in presenza) (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile)</p> <p>n. 2 Webinar/Corsi in materia di digitalizzazione nell'Area di competenza</p> <p>Formazione specialistica gestione economica Personale</p>	<p>n. 1 Istruttori Area Finanziaria – Tributi</p> <p>n. 1 Istruttore Area Finanziaria – Personale</p> <p>n.2 Istruttori Area Finanziaria</p> <p>n.1 Istruttore Area Finanziaria - Personale</p>
	<p>Area Tecnica –Lavori Pubblici – Edilizia Privata</p>	<p>n.3 Webinar/Corsi su Correttivo Appalti Pubblici</p> <p>n. 2 Webinar/ Corsi su gestione opere PNRR ed adempimenti connessi</p> <p>n. 2 Webinar/Corsi in materia di digitalizzazione nell'Area di competenza</p>	<p>n. 1 Funzionario EQ Responsabile di Area e n. 1 Istruttore Tecnico</p> <p>RTD</p>
<p>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali</p>	<p>Corsi soft skills- Front Office – Comunicazione – Promozione parità di genere</p>	<p>Almeno n. 2 Webinar – Corsi Syllabus / Ifel</p>	<p>Tutto il personale addetto ad attività di front office</p>
<p>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze digitali</p>	<p>Formazione software– attuazione Bandi Pnrr PA Digitale Cybersecurity</p>	<p>Almeno 1 Webinar – Formazione specifica in materia di digitalizzazione per le Aree di competenza</p>	<p>Tutto il personale in servizio</p>

Formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Privacy	Corsi aggiornamento anticorruzione Aggiornamento in materia Privacy	Almeno n. 2 corsi (in presenza o webinar) Almeno n. 1 corso (in presenza con DPO)	Tutto il personale in servizio
Formazione per attuazione Piano azioni positive per le pari opportunità e per l'attuazione del DLgs 222/2023	Corsi parità di genere Corsi per la riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità	Almeno n. 1 Corso/webinar	Responsabili dei Servizi o personale individuato dai Responsabili (almeno n.1 per ciascuna Area)
Formazione in materia di leadership, gestione del personale, competenze manageriali trasversali, sistemi di valutazione della performance, aggiornamento normativo su materie di competenza	Corsi di management pubblico, competenze trasversali e soft skills aggiornamento normativo su materie di competenza	Almeno n. 40 ore complessive di formazione	Segretario Comunale

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Piattaforme Utilizzate/Soggetti Erogatori

1. Syllabus
2. Formazione SNA
3. Formez PA
4. Formazione Specifica Enti Locali
 - ANCI
 - ASMEL
 - IFEL
 - ANUSCA
 - UPEL PA
 - Ministero dell'Interno
 - Ordini professionali/Università/Fornitori privati

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.

Gli interventi formativi previsti potranno dettagliati e definiti in corso d'anno in considerazione delle esigenze organizzative e dell'offerta formativa disponibile, fermo restando l'obiettivo minimo delle 40 ore di formazione procapite.

MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di prevederla in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale

Per l'anno 2025 il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO si articolerà come segue:

- per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance sarà svolto dai Responsabili di Servizio e dal Nucleo di Valutazione secondo il vigente di misurazione e valutazione della performance
- per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà svolto dal RPCT in collaborazione con i Responsabili di servizio secondo le modalità indicate nell'apposita sezione.

3.5 Piano triennale delle azioni positive 2025-2027

INTRODUZIONE

Il presente Piano di azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

→ sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

→ aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto. Il Comune di Piscina valuterà, nell'arco del triennio, l'approvazione di un convenzionamento con altri Enti per il funzionamento del C.U.G.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'attuale organizzazione del Comune di Piscina comprende la presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti gli uffici dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57);

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Direttiva 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183; Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";

SITUAZIONE ATTUALE

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

DONNE N. 6

UOMINI N. 3

DIPENDENTI N. 9, di cui n. 1 Responsabile di Area di genere maschile

E' inoltre presente n. 1 Segretario Comunale in convenzione di genere femminile

Si dà atto che l'Ente, compatibilmente con i vincoli di cui alle norme vigenti, garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente ed adotta, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

OBIETTIVI DEL PIANO

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

- Obiettivo 1: miglioramento del benessere nell'ambiente di lavoro.
- Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune si impegna ad evitare 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.
2. In linea alla direttiva superamento violenza contro le donne del 26.11.2023 nel corso del 2024, in coerenza con il piano della formazione ed il piano performance, con lo scopo di sensibilizzare il personale sull'importanza di un luogo sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità, l'ente intende aderire al progetto formativo "Riforma Mentis" disponibile sul portale on line Syllabus e valuterà l'adesione anche ad altre iniziative formative e di diffusione del rispetto della parità di genere.
3. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Parità della Città Metropolitana, gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVO 2

Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge comprese quelle di cui alle leggi 903/77, 125/91 e D. Lgs. 196/00.
2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. 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.

4. 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.

5. Non ci sono posti in dotazione organica 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 favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 3

Ambito di azione: formazione

1. Il piano 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 part-time anche prevedendo l'utilizzo di formazione a distanza nei limiti delle risorse di bilancio destinate alla formazione.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, 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.

3. 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 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. 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.

2. L'ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario ed il lavoro agile strutturati tenendo in considerazione le finalità istituzionali del Comune.

OBIETTIVO 5

Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

2. Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027). Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Nel caso in cui non si verificano nel corso dell'anno modifiche organizzative rilevanti l'organo di indirizzo politico potrà adottare un provvedimento, anche nell'ambito della deliberazione di approvazione del Piano della performance (ora confluito nel PIAO), con cui, nel dare atto dell'assenza di modifiche organizzative rilevanti, confermi il PAP già adottato, ferma restando la necessità di adottare un nuovo PAP ogni tre anni.