COMUNE DI PRASCORSANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Enrietto Giacomo, 1 - Prascorsano 10080 (TO) PARTITA I.V.A.01868540012
☎ 0124-698141 **FAX** 0124-698357 **mail**: comune@comune.prascorsano.to.it
posta elettronica certificata: prascorsano@cert.ruparpiemonte.it **sito internet**: www.comune.prascorsano.to.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "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".

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 24.12.2024 pubblicato in GU n. 2 del 03 gennaio 2025, che differisce al 28 febbraio 2025 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025 -2027, per i soli Enti Locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2025 slitta a 30 giorno dopo, ovvero il 30 marzo 2025.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Prascorsano ha meno di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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 2025-2027

SEZIONE 1 **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	PRASCORSANO	
Indirizzo	Piazza Enrietto Giacomo n. 1	
Recapito telefonico	0124 698141	
Indirizzo sito internet	www.comune.prascorsano.to.it	
e-mail	comune@comune.prascorsano.to.it	
PEC	prascorsano@cert.ruparpiemonte.it	
Codice fiscale/Partita IVA	01868540012/01868540012	
Sindaco	ROLANDO PERINO Piero	
Numero dipendenti al 31.12.2024	3	
Numero abitanti al 31.12.2024	696	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	*NON COMPILARE*

2.2 Performance	

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria.
Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo sono allegati al presente atto *(allegati A, B, C e D)*.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con D.G.C. n. 10/2025.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Sono state presentate candidature per il bando della Regione Piemonte "Cofinanziamento della realizzazione degli impianti diretti alla produzione di energia termica mediante l'utilizzo di biomasse legnose agroforestali derivanti da filiera corta" per l'acquisto della caldaia a cippato a servizio delle Scuola dell'Infanzia e Primaria, dell'ufficio postale, degli spogliatori dell'impianto sportivo e dell'edificio ex Società Operaia di Mutuo Soccorso.

Per lo stesso intervento verrà richiesto contributo GSE a valere sul conto termico 2.0 o 3.0.

E' previsto il ripristino dell'impianto fotovoltaico della sede municipale in fase di affidamento.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:
L'Ente ha dato avvio a partire dall'anno 2022 a progetti di trasformazione digitale per rendere disponibili e accessibili i servizi della P.A. ai cittadini, partecipando ai BANDI DELLA "P.A. DIGITALE 2026" finanziati dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU. Di seguito si riportano i progetti a cui l'Ente ha aderito con indicazione dello stato di avanzamento della relativa realizzazione:

1. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI: Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud – acquisto di 9 servizi: in fase di asseverazione
2. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - "Misura 1.4.1 -ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI: Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino: in attesa di ricevere il finanziamento
3. PNRR M1 - C1 - 1.4.4, MITD - Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE: realizzato
4. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PagoPA: realizzato
5. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - Misura 1.4.3- Adozione app IO: realizzato
6. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.3 - "DATI E INTEROPERABILITA'" MISURA 1.3.1 - "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI": Realizzazione di collegamenti informatici tra la Piattaforma Digitale nazionale dei DATI (PDND) e le banche dati in uso nel nostro Comune per condividere i dati con le altre P.A.: realizzato
7. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 - " SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE " MISURA 1.4.5 -"PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI": attivazione di alcuni servizi di notifica sulla piattaforma notifiche digitali SEND: realizzato
8. PNRR - M1 - C1 - MISURA 1.4.4 -"PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI": Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC): Attivazione servizi resi disponibili dall'ANPR per l'utilizzo dell'ANSC: in corso di realizzazione
9. PNRR - M1 - C1 – "Investimento 2.2. Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)": adozione Piattaforma tecnologica per la gestione delle pratiche provenienti dai SUAP da adeguare relativamente alla componente Enti terzi alle "Specifiche tecniche" approvate con decreto del Ministro delle Imprese e del Made inItaly, di concerto con il Ministro della Pubblica Amministrazione, del 26 settembre 2023:presentata domanda di contributo

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La metodologia di valutazione della Performance, predisposta dal Nucleo di Valutazione e ad oggi in vigore, è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 28/03/2020.

Si conferma come già per gli anni passati, per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O., l'applicazione del seguente criterio:

- risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO
- risultato con punteggio da 61 a 70 punti: retribuzione pari al 70%;
- risultato con punteggio da 71 a 80 punti: retribuzione pari al 80%;
- risultato con punteggio da 81 a 90 punti: retribuzione pari al 90%;
- risultato con punteggio da 91 a 100 punti: retribuzione pari al 100%

Alla performance individuale così come verrà quantificata in sede di contrattazione integrativa decentrata relativa all'anno 2025, fatto salvo e nel rispetto quanto previsto dal CCNL art. 80 c.3,

dedotta la quota di maggiorazione del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, vengono assegnati i seguenti valori in percentuale ai servizi interessati alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il presente atto:

- Servizio Amministrativo: 50%
- Servizio Tecnico: 50%;

Con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 29/01/2025 ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.) 2025/2027", la Giunta comunale ha provveduto all'assegnazione ai titolari di P.O. delle risorse e mezzi finanziari necessari per la gestione e ha determinato la percentuale pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita quale indennità di risultato da assegnare come badget alle Posizioni organizzative dell'Ente; eventuali somme aggiuntive da assegnare alle PO come indennità di risultato quantificate in fase di costituzione del fondo produttività verranno assegnate alle PO in proporzione al valore dell'indennità di posizione a ciascuna assegnata in fase di graduazione delle posizioni e rapportate alle ore settimanali e alla durata effettiva dell'incarico di posizione organizzativa svolto presso il Comune.

MISURE ADOTTATE
Vengono allegate le schede *(Allegati A, B, C e D),* che formano parte integrante e sostanziale del presente piano, relative agli obiettivi di gestione e agli indicatori di performance di efficienza e di efficacia per l'anno 2025.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

• Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Rilevato che con delibera n. 31 del 30/01/2025, ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 al Piano nazionale anticorruzione 2022, prevedendo nella sezione dedicata alle "Indicazioni per la predisposizione della sezione "*Rischi corruttivi e Trasparenza*" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti" che:

- I Comuni dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:
    - Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
    - Modifiche organizzative rilevanti

- Modifiche degli obiettivi strategici
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

- Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate prima elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO adottata nell''anno precedente. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata adottata da ultimo all'interno del PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 12/04/2024, nel testo pubblicato nel sito web del Comune di Prascorsano e nella sezione: Amministrazione Trasparente> Altri contenuti> Prevenzione della corruzione. La sezione contiene i seguenti allegati:

- "Rischi corruttivi e trasparenza", in cui vengono analizzati i processi, valutati i rischi e adottate le conseguenti misure di prevenzione
- "Sistema di gestione del rischio corruttivo"
- "Schede analisi del rischio", con la stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio di ogni processo

Nel 2024 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative, pertanto i contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" adottati all'interno del PIAO 2024/2026 sono ancora attuali e possono essere confermati, con l'approvazione del presente atto.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Premessa

Il CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, ha introdotto un nuovo modello di classificazione del personale non dirigente. Con deliberazione n. 18 del 31/03/2023, la Giunta comunale ha approvato i nuovi profili professionali dal 1° aprile 2023, con trasposizione automatica delle categorie ex CCNL 31/03/1999 nel nuovo sistema di classificazione del personale di cui alla Tabella B allegata al CCNL 16/11/2022.

La struttura organizzativa dell'Ente, costituita da servizi, è stata individuata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 16/06/2017.
Con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 27/05/2023, di approvazione del PIAO 2023/2025, sono state previste le seguenti procedure concorsuali:
- una progressione verticale tra aree di un istruttore amministrativo economico finanziario a tempo pieno e indeterminato – area degli istruttori ex cat. "C" – in funzionario amministrativo economico finanziario – area dei funzionari e della elevata qualificazione ex. cat. "D" nel SERVIZIO AMMINISTRATIVO mediante 'procedura speciale' conclusa nel 2023, come previsto dall'art. 13 comma 6 CCNL 2019- 2022;
- assunzione a tempo indeterminato part time 18h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat "D" da assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO, tramite procedura concorsuale, a seguito della quale nessun candidato è risultato idoneo.
Per queste due assunzioni, i profili professionali ai sensi dell'art. 12 del nuovo CCNL del 16/11/2022 sono stati specificati nel PIAO 2023/2025 – sezione 3.1
Con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 12/04/2024, di approvazione del PIAO 2024/2026, è stata nuovamente prevista una procedura concorsuale per assunzione a tempo indeterminato part time 18h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat "D" da assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO, a seguito dell'espletamento della quale nessun candidato è risultato idoneo.
Con il PIAO 2025/2027 si prevede nuovamente assunzione a tempo indeterminato part time 18h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat "D" da assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO, tramite procedura concorsuale.

Pertanto la nuova struttura dell'Ente, a seguito delle procedure di assunzione sopra descritte, è la seguente:
SERVIZIO TECNICO:
n. 1 posto di Operatore esperto – area degli Operatori esperti – ex cat. B1 – tempo pieno e indeterminato;
n. 1 posto di Istruttore tecnico – area degli istruttori - ex Cat. C – tempo parziale 14 ore e indeterminato
SERVIZIO AMMINISTRATIVO
n. 1 posto di Istruttore amministrativo economico finanziario – area degli istruttori– ex cat. C - tempo pieno e indeterminato
n. 1 posto di Funzionario amministrativo economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – ex Cat. D – tempo pieno e indeterminato
SERVIZIO FINANZIARIO
n. 1 posto di Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – ex Cat. D – tempo parziale 18 ore e indeterminato

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Sono presenti n. 3 posizioni organizzative. La PO del Servizio Tecnico è ricoperta dal tecnico comunale – Area degli istruttori – Istruttore tecnico - dipendente di altro Ente, che in base a convenzione ex art. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004 presta servizio presso questo Comune. La PO del Servizio amministrativo è ricoperta dal dipendente dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - Funzionario amministrativo economico finanziario. La PO del Servizio finanziario è assegnata al Sindaco con Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 29/06/2024, in applicazione dell'art. 53, comma 23, della Legge 388/2000, così come modificato dall'art. 29, comma 4, della Legge 448/2001.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
Ad ognuna delle tre unità organizzative dell'Ente, Amministrativa, Finanziaria e Tecnica, è assegnato mediamente n. 1 dipendente

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO
Il modello organizzativo dell'Ente è individuato in base alla ridotta dimensione demografica dello stesso

INTERVENTI CORRETTIVI
-

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Se l'implementazione del lavoro agile richiede un ripensamento dei modelli organizzativi in essere e una implementazione delle strutture tecnologiche, allo stesso modo detto ripensamento non può che riflettersi anche nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di revisione delle modalità di lavoro, vale a dire i lavoratori. L'ente ritiene necessaria un'opera di monitoraggio mirato, affinché i responsabili - anch'essi potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza - verifichino la mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, così da procedere all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile e alla valutazione dell'attivazione dello stesso.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Non attuate

COMPETENZE PROFESSIONALI

Non previste

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Non previsti

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Non previste

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 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 2024:

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
Area dei Funzionari e della E.Q.	1			1	€. 36.498,71 oltre oneri per €. 9.621,29 e IRAP per €. 3.102,42 (funzionario in servizio) €. 13.383,26 oltre oneri per €. 3.471,74 e IRAP per €. 1.137,56 (funzionario da assumere)
Area degli Istruttori	1				€. 25.367,11 oltre oneri per €. 6.878,95 e IRAP per €. 2.156,20
Area degli Operatori Esperti	1				€. 23.447,66 oltre oneri per €. 6.995,89 e IRAP per €. 1.993,08
Area degli Operatori					€
TOTALE	3			1	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
Area dei Funzionari e della E.Q.	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di Funzionario amministrativo economico finanziario - ex cat. D - all'interno del Servizio amministrativo dell'Ente, svolgendo attività riferite ai servizi demografici, gestione giuridica del personale, segreteria, servizi cimiteriali, economato, servizi alla persona e culturali, istruzione, tributi
Area degli Istruttori	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di istruttore amministrativo economico finanziario - ex cat. C - all'interno del Servizio amministrativo dell'Ente, svolgendo attività riferite ai servizi demografici,

	gestione giuridica del personale, segreteria, servizi cimiteriali, economato, servizi alla persona e culturali, istruzione, tributi
Area degli Operatori Esperti	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di Esecutore tecnico manutentivo: svolge attività di manutenzione degli stabili e delle aree comunali con l'utilizzo di macchine operatrici; alcune attività richiedono specifiche abilitazioni o patenti; effettua trasporto scuolabus in turno con dipendenti di altri enti.
Area degli Operatori	

3.3.2 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.

Con deliberazione delle Giunta comunale n. 59 del 10/12/2011 è stato approvato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e successivamente modificato con deliberazione n. 58 del 19.12.2013 e n. 13 del 22/03/2019. il Piano delle azioni positive 2025/2027 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 10/2025.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		Dati elaborati sulla base dell'ultimo rendiconto 2023 approvato
2025	**€. 35.224,79**	
2026	**€. 35.224,79**	
2027	**€. 35.224,79**	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	0	
2026	0	

2027	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

Si prevede di completare la digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso di completamento relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino, con il personale dipendente indicato nell'organigramma

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

Non si prevedono esternalizzazioni di servizi

c) a seguito internalizzazioni di attività:

Non si prevedono internalizzazioni di servizi

d) a seguito di dismissione di servizi:

Non si prevedono dismissioni di servizi

e) a seguito di potenziamento di servizi:

Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio

f) a causa di altri fattori:

Il Servizio finanziario dell'Ente è attualmente sprovvisto di dipendenti ad esso assegnati e il Responsabile di Servizio è il Sindaco, supportato da Società esterna nello svolgimento di tutte le attività richieste dalla normativa vigente. Al fine di organizzare il Servizio finanziario con la presenza di risorse professionali stabili interne all'Ente e ottimizzare così l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, si provvede l'attivazione di una procedura concorsuale per procedere all'assunzione a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

Si prevede di completare la digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso di completamento relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino e alle relative economie di spesa, con il personale dipendente indicato nell'organigramma

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

Non si prevedono esternalizzazioni di servizi

c) a seguito internalizzazioni di attività:

Non si prevedono internalizzazioni di servizi

d) a seguito di dismissione di servizi:

Non si prevedono dismissioni di servizi

e) a seguito di potenziamento di servizi:

Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio

f) a causa di altri fattori:

non previsti, se non il completamento delle procedure relative all'assunzione a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno tramite procedura concorsuale, previste nelle annualità precedenti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

Si prevede di completare la digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso di completamento relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino e alle relative economie di spesa, con il personale dipendente indicato nell'organigramma

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

Non si prevedono esternalizzazioni di servizi

c) a seguito internalizzazioni di attività:

Non si prevedono internalizzazioni di servizi

d) a seguito di dismissione di servizi:

Non si prevedono dismissioni di servizi

e) a seguito di potenziamento di servizi:

Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio

f) a causa di altri fattori:

Non previsti

3.3.3 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.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
2026		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
2027		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2025		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente
2026		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente
2027		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
Premessa Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025	Non previste	
2026	Non previste	
2027	Non previste	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	Non previsti	
2026	Non previsti	
2027	Non previsti	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	Non previste	
2026	Non previste	
2027	Non previste	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO

	comunale per n. 14 ore settimanali	EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
2026	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
2027	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311;
2026	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311
2027	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311
Concorsi		
2025	Procedura concorsuale per assunzione a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno	
2026	Non previsti	
2027	Non previsti	
Stabilizzazioni		
2025	Non previste	
2026	Non previste	
2027	Non previste	

La programmazione del fabbisogno di personale prevista nel piano rispetta i limiti e i vincoli normativi di seguito specificati:

Lavoro flessibile: art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in L. n. 122/2010: Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale…" e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 DL 78/2010 pari a € 11.154,00 (spesa sostenuta nell'anno 2009). Pertanto, il Comune di Prascorsano non prevede, allo stato attuale, assunzioni a tempo determinato per l'anno di riferimento ma il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti

tipologie contrattuali: prestazioni di tipo occasionale (ex voucher) per €. 300,00 da parte di soggetti per garantire la continuazione del servizio di accompagnatore scuolabus per gli anni scolastici 2025/2026 e successivi, con particolare riferimento all'art. 54 bis della L. 50/2017 e s.m.i.. L'Ente si riserva la possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili o nelle more delle procedure assunzionali a tempo indeterminato di cui sopra, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile. Per l'anno 2025 il Comune ha ceduto all'Unione Montana della Val Gallenca parte della quota del limite di spesa per lavoro flessibile pari ad €. 7.000,00.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale: combinato disposto tra il comma 562, art 1, della L. n. 296/2006, l'art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L. 114 del 11/08/2014, la L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), il D.L. 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n.160 (decreto Enti locali): si prevede in sintesi che per i Comuni fino a mille abitanti la spesa di personale non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 e il turn over è di un'assunzione per ogni cessazione intervenuta nell'anno precedente.
Questo Comune, avente una popolazione al 31/12/2024 inferiore a 1000 abitanti, rimane vincolato nella programmazione dei fabbisogni del personale esclusivamente alla spesa potenziale massima individuata nel limite della spesa del personale anno 2008 ex art. 1 comma 562 L.n 296/2006, pari ad €. 153.399,57. La spesa di personale in servizio prevista nel bilancio di previsione 2025/2027, riferita all'anno 2025 è pari a € 192.024,00 e, ai sensi dell'art. 1 comma 562, della Legge n. 296/2006, tolte le componenti escluse da tale spesa, pari ad € 49.413,92, la spesa netta è di € 142.610,08, tale spesa netta rispetta il limite di spesa 2008.

Verifica dell'assenza di eccedenza di personale: art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2011. Dalla ricognizione effettuata, non si ravvisano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale sia in relazione alle esigenze funzionali della struttura organica del Comune che alla situazione finanziaria per il triennio preso in considerazione dal presente PIAO;

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Premesso che alla data di redazione del presente piano, non è stato ancora approvato il rendiconto di gestione riferito all'anno 2024; con deliberazione n. 3 del 23 aprile 2024, il Consiglio comunale ha approvato il rendiconto di gestione riferito all'anno 2023, i cui dati di entrata e spesa vengono utilizzati per il calcolo della capacità assunzionale che segue.
Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo 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, come da prospetti di calcolo disponibili agli atti del Servizio amministrativo, che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,58%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (<1000 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50 %;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro **35.224,79**, con individuazione di una soglia teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di €. **175.424,72**;
- Dall'anno 2025 non si applica l'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del richiamato decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, del ridetto decreto;

- La spesa di personale è stata calcolata secondo le regole stabilite dal D.M. 17/03/2020 con riferimento ai dati di bilancio su BDAP, da riportare nel PIAO 2025/2027.
- A mero scopo ricognitivo si rileva che questo Ente non ha capacità assunzionale derivante dai resti del quinquennio precedente, comunque non più applicabili a partire dall'anno 2025;

Utilizzo capacità assunzionali anno 2025

- *Procedura concorsuale per assunzione* a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno con decorrenza 1/6/2025: spesa complessiva quota parte anno 2025 pari ad €. 7.806,90 oltre oneri per €. 2.116,69, per un totale di **€. 9.923,59** (esclusa IRAP per €. 663,60) e importo annuo previsto in €. 13.383,26 oltre oneri per €. 3.471,74, per un totale di **€. 16.855,00** (escluso IRAP per €. 1.137,56).

- Rilevato che, come si evince dai prospetti che seguono:
  - la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
  - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali ad oggi disponibili, desunti dal bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 17/12/2024;
  - per le annualità 2025, 2026 e 2027 viene mantenuto il rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria.

Anno 2025

Calcolo capacità assunzionale	Importi	Riferimento D.P.C.M.
Spesa di personale anno 2023	140.199,93	
Spesa massima di personale	**175.424,72**	
Incremento massimo	35.224,79	art. 4 c. 2

Controllo limite

spesa personale prevista nel bilancio 2025/2027 - anno 2025	164.405,00
Capacità assunzionale residua anno 2025	**11.019,72**

Anno 2026

Calcolo capacità assunzionale	Importi	Riferimento D.P.C.M.
Spesa di personale anno 2023	140.199,93	
Spesa massima di personale	**175.424,72**	
Incremento massimo	35.224,79	art. 4 c. 2

Controllo limite

proiezione spesa di personale anno 2026	171.336,41
Capacità assunzionale residua anno 2026	**4.088,31**

Anno 2027

Calcolo capacità assunzionale	Importi	Riferimento D.P.C.M.
Spesa di personale anno 2023	140.199,93	
Spesa massima di personale	**175.424,72**	
Incremento massimo	35.224,79	art. 4 c. 2

Controllo limite

proiezione spesa di personale anno 2027	171.336,41
Capacità assunzionale residua anno 2027	**4.088,31**

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalla presente programmazione di fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del D.M. 17 marzo 2020:

- non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- comporta il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Occorre ricordare che i dati utilizzati per la verifica della capacità assunzionale sono presunti e saranno aggiornati annualmente a seguito dell'approvazione dei relativi rendiconti.

Le spese di personale che il piano dei fabbisogni di personale triennio 2024/2026 comporta, rientrano nei limiti di spesa di cui all'art 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., di quanto previsto dal D.M. 17.03.2020 e all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole.

Della stessa viene data informativa alle OO.SS.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022. Ciò nonostante, si danno di seguito le seguenti indicazioni.

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, come previsto dalla direttiva del Ministro della PA del 24/03/2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" e dalla successiva avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14/01/2025, pur nella consapevolezza che i 3 dipendenti dell'Ente devono svolgere attività e erogare tutti i servizi previsti nelle funzioni fondamentali di un Ente comunale e la formazione necessaria a 360 gradi risulta di difficile applicazione.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

n. 1 dipendente appartenente all'area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – profilo professionale Funzionario amministrativo economico finanziario – ex cat D, a tempo pieno n. 1 dipendente appartenente all'area degli istruttori – profilo professionale istruttore amministrativo economico finanziario – ex cat C, a tempo pieno n. 1 dipendente appartenente all'area degli operatori esperti– profilo professionale esecutore tecnico manutentivo – ex cat B, a tempo pieno

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

tecnico comunale dipendente di altro Ente in convenzione art. 14 CCNL 2004 approvata la prima volta con deliberazione della Giunta comunale n.25 del 21/04/2017 e rinnovata annualmente, da ultimo per il 2025 con deliberazione n. 66 del 20/12/2024 che presta servizio presso l'Ente per n.

14 ore settimanali per la gestione del servizio tecnico

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

fruizione online di corsi di formazione offerti da piattaforme gratuite tipo IFEL, Syllabus, Accademia Comuni digitali. Formazione annuale per l'ufficio tributi con incarico a Studio professionale specializzato. Prosecuzione della formazione dei dipendenti prevista dal progetto P.I.C.C.O.L.I finanziato dal "PON "GOVERNANCE E CAPACITA' ISTITUZIONALE" 2014-2020 - Progetto: "Rafforzamento della capacità amministrativa dei Piccoli Comuni" CUP J59D20000000007", al quale questo Comune ha aderito nel 2020

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) QUALI: conoscenza della normativa in continua evoluzione che regola i servizi e le funzioni fondamentali dell'Ente comunale e delle procedure per la gestione dei servizi erogati al cittadino e alle Imprese
b) IN CHE MISURA: 1 corso al mese per i due dipendenti dell'Ente, con un minimo di ore annuali da effettuare pari a 40
c) IN CHE TEMPI: cadenza mensile

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	***NON COMPILARE***