



COMUNE DI SCARNAFIGI

Provincia di Cuneo

Corso Carlo Alberto, 1 - 12030 (CN)

Tel. 0175.74101 Fax 0175.74619

segreteria@comune.scarnafigi.cn.it

scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, 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".

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.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "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."

Per l'anno 2025 la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 30.03.2025, tenuto conto del rinvio del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 al 28.02.2025.

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 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SCARNAFIGI	
Indirizzo	Corso Carlo Alberto, 1	
Recapito telefonico	Tel: 0175.74101-74402	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.scarnafigi.cn.it/	
e-mail	segreteria@comune.scarnafigi.cn.it	
PEC	scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it	
Codice fiscale/Partita IVA	CF: 85002050046 Part. IVA: 00475350047	
Sindaco	Ghigo Riccardo	
Numero dipendenti al 31.12.2024	6	
Numero abitanti al 31.12.2024	2.111	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	
----------------------------	--

Sebbene trattasi di sottosezione non obbligatoria nell'ambito del PIAO cd. Semplificato in quanto ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance, il Comune di Scarnafigi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una maggior visione organica della programmazione.

Il cd. "Valore Pubblico" consiste nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività in virtù dell'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del contesto territoriale e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Gli obiettivi legati al perseguimento del valore pubblico del Comune di Scarnafigi sono riassunti nei seguenti documenti che si richiamano integralmente:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 16 del 20/06/2024;
- del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con D.C.C. n. 45 del 17/12/2024 in quanto il Comune di Scarnafigi ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il quale, a sua volta, discende dalle Linee programmatiche di mandato amministrativo per il periodo 2024-2029, approvate da ultimo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 26.06.2024, e che insieme costituiscono il presupposto del presente Piano.

Gli obiettivi strategici ed operativi del DUP sono poi ulteriormente dettagliati e declinati negli obiettivi di performance dell'Ente, inseriti nel presente PIAO.



Nella predisposizione degli obiettivi di performance dell'Ente particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni obiettivo di performance agli obiettivi strategici ed operativi del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico da perseguire, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente Piano.

2.2 Performance

Le fasi del ciclo della performance del Comune di Scarnafigi, descritte nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il sistema organizzativo e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, recepiscono l'articolata struttura che emerge dal d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi, che costituisce la prima fase del ciclo, si sostanzia nell'attività di programmazione dell'ente. Tale attività si svolge nei mesi di dicembre e gennaio, durante il quale i titolari di EQ posti a capo dei diversi settori dell'Ente provvedono all'individuazione degli obiettivi che intendono raggiungere nell'anno successivo, in conformità e coerenza con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'ente, quali le linee programmatiche di mandato, il DUP e il Piano Esecutivo della Gestione.

Gli obiettivi, così come enunciato nell'art. 5 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi e gli indicatori di performance della struttura, individuati in stretto coordinamento con le misure e gli obiettivi previsti nella sotto sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza", sono concordati fra i Responsabili di Area e la Giunta

I soggetti coinvolti nella programmazione della performance sono pertanto:



Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai

cittadini.

In esito al processo di valutazione dei risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi programmati sono poi erogati gli incentivi previsti nei sistemi premianti tanto per il personale dirigenziale quanto per il restante personale dell'Ente.

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** con il verbale di validazione del Nucleo Interno di valutazione.

2.3 Obiettivi di accessibilità

Per l'anno 2025 il Responsabile della Transizione digitale del Comune di Scarnafigi, individuato nella persona del segretario, dott.ssa Rabino Roberta, che fra i compiti assegnati dall'art. 17 del CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) ha quello di "pianificare e coordinare il processo di diffusione delle norme in materia di accessibilità e fruibilità" ha elaborato la proposta degli obiettivi di accessibilità annuale legati alla "presenza online" dell'ente che prevedono:

SITO WEB ISTITUZIONALE: INTERVENTO:

Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Analisi dell'usabilità, Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/ entro il 31.12.2025

SITI WEB TEMATICI

INTERVENTO

Sito web e/o app mobili – Adeguamento ai criteri di accessibilità entro il 31.12.2025

FORMAZIONE

INTERVENTO Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici entro il 31.12.2025

Gli obiettivi di accessibilità sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione trasparente al link <https://www.comune.scarnafigi.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/114/Obiettivi-di-accessibilit-c3-a0--da-pubblicare-secondo-le-indicazioni-contenute-nella-circolare-dell-27Agenzia-per-1-27Italia-digitale-n--1-2f2016-e-s-m-i--/#>

2.4 Prevenzione e corruzione e trasparenza

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Con deliberazione della Giunta comunale n.ro 24 del 28.03.2023 è stato approvata la SEZIONE 2:SOTTOSEZIONE 2.3: "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 pubblicata nella Sezione amministrazione trasparente al link <https://www.comune.scarnafigi.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/101/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/#>.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto n. 132/2022, attuativo dell'art. 6 del D.L. 80/2021, stabilisce, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, si prevede quanto segue: *“L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”*.

Per il 2025, non essendosi verificati eventi corruttivi né mutamenti organizzativi, la SEZIONE 2:SOTTOSEZIONE 2.3: "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 viene sostanzialmente confermata.

**SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa
La struttura organizzativa è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 36 del 13.04.2012 “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”.
Vi sono alla data attuale n. 6 dipendenti in servizio, di cui 2 titolari di EQ ed il Segretario comunale quale responsabile dell’Area Amministrativa.

La presente Sezione è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n.ro 5 del 7/01/2025 che qui si riporta.

ORGANIGRAMMA				
n. dipendenti	Area	Area	Profilo	Ex. Cat CCNL 2018
1	Area degli Istruttori	Amministrativa Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	C Posto vacante
1	Area degli Istruttori	Amministrativa Servizi demografici e cimiteriali	Istruttore amministrativo	C
1	Area degli operatori esperti	Amministrativa Servizi demografici e protocollo	Collaboratore servizi supporto	B
1	Area dei Funzionari e dei titolari di incarichi di EQ	Ragioneria	Funzionario contabile	D
1	Area degli Istruttori	Ragioneria	Istruttore amministrativo	C
1	Area dei Funzionari e dei titolari di incarichi	Ragioneria	Funzionario contabile	D

	di EQ			
1	Area degli Istruttori	Tecnico	Istruttore tecnico	C

Non vi sono dirigenti. Il Segretario Comunale è titolare di una segreteria convenzionata con i comuni di Scarnafigi ed Acceglio.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	
Livelli di responsabilità organizzativa	Responsabili
Area Amministrativa	Rabino Roberta Segretario comunale
Area finanziaria	Garello Claudia – Incarico EQ
Area tecnica	Boriano Andrea – Incarico EQ

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro a distanza ha trovato una primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il DPR 132/2022, nel delineare i contenuti del Piao, ha previsto l’apposita sezione 3.2 dedicata all’“Organizzazione del lavoro agile”.

Il nuovo CCNL Comparto funzioni locali del 16.11.2022 ha previsto a livello contrattuale una disciplina il “lavoro a distanza”, distinto in “lavoro agile” e “lavoro da remoto”, dedicandogli gli articoli da 63 a 70, 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 a distanza 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.).

L’ente valuterà se aggiornare la disciplina di cui sopra entro il 31.12.2025.

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 2023:

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2024	
	FT	PT
Area dei Funzionari e della E.Q.	2	0
Area degli Istruttori	3	0
Area degli Operatori Esperti	1	0
TOTALE	6	0

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.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse
<p>Premessa</p> <p>Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. <p>Non si prevedono per il triennio modifiche della distribuzione del personale tra servizi / aree.</p>

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Stima del trend delle cessazioni		<i>Es.: numero di pensionamenti programmati o cessazioni dal servizio</i>
2025	1	Nel corso del 2024 si è verificata n.ro 1 cessazione dal servizio per trasferimento per mobilità ad altro ente ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 di n.ro 1 Agente di Polizia Locale dal 31.07.2024 Si prevede l’assunzione di n.ro 1 agente di Polizia locale a tempo pieno e indeterminato
2026	Nessuna	Salvo sostituzione di personale cessato allo stato attuale non prevedibili
2027	Nessuna	Salvo sostituzione di personale cessato allo stato attuale non prevedibili

La capacità assunzionale del Comune di Scarnafigi viene calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa così come segue.

Atteso che, 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:

Spese di personale 2023: €. 321.733,06

 = 20,16%

Media entrate netto FCDE: €. 1.608.084,53

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,16%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

➤ **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023 =
€. 1 0 7 . 5 7 4 , 2 2

mentre la massima spesa possibile, comprensiva della eventuale spesa relativa alla segreteria convenzionata, è la seguente:

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE	SOGLIA TABELLA 1	
	NETTO FCDE		
	1.595.97,84	26,90%	429.307,28

Si dà atto che con i dati relativi alle spese di personale 2023 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2021, 2022 e 2023 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2023, l'Ente, nel corso dell'anno 2025, **ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di ulteriore personale a tempo indeterminato pari ad €. 107.574,22 (maggior spazio assunzionale), tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla soglia di virtuosità dell'Ente (€. 429.307,28), nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed il limite di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2025;

SI FORMALIZZA la seguente programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
-------------	-------------------	-------------------------------	-----------------------

2025	1 Agente Polizia Locale (ex cat. C)	Assunzione a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità di cui all'art. 34 bis e all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 mediante attingimento graduatorie altri concorsi pubblici o per concorso pubblico per esami, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) ed eventuale mobilità volontaria fra PPAA. Quale ultima scelta, concorso pubblico.	€ 30.664,38 Assunzione che non rappresenta una nuova o maggiore assunzioni a tempo indeterminato, in quanto è volta a sostituire un dipendente cessato dal servizio nel 2024 (data cessazione 31.07.2024)
2026	NESSUNO		
2027	NESSUNO		

Si precisa inoltre che:

- ☐ questo Ente può assumere personale in più negli spazi “nuovi” creati dal DM, **ma la cessazione di personale in corso d’anno**, quale quella prevista in precedenza, poiché genera un risparmio nella spesa di personale storica ed in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, **può essere sostituita purché non si superi la spesa “limite”**. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.

☐ **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
------	------------	------------------------	----------------

2025	<p>1 Agente Polizia Locale</p> <p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>	<p>Assunzione "extratime" per n. 8 ore massime dipendente altro Ente scavalco in eccedenza come previsto dall'art.1, comma 557, della legge 311/2004</p>	<p>€ 6.500 (somma soggetta limite spesa flessibile)</p>
2026	<p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>		
2027	<p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>		

Alla deliberazione della Giunta comunale n.ro 5 del 7.01.2025 è stato allegato il Prospetto capacità assunzionali 2025/2027

3.3.5 Formazione del personale

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale

tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità 2025 le azioni formative previste dallo specifico piano allegato, anche tenendo conto di quanto stabilito dalla recente Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione 14 gennaio 2025.

PIANO DELLA FORMAZIONE

Premesso che tra gli obiettivi previsti sezione Eventi corruttivi è prevista, tra le misure di contrasto, idonea ed adeguata formazione per il personale dipendente; la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. E' obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune nonché l'attuazione dei progetti strategici.

Si fa specifico richiamo alla normativa di legge di riferimento tra cui si ricorda L. 190/2012, il D.Lgs. 165/2001, il CCNL 2019/2021, le norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Si fa inoltre richiamo alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo, emanata il 14 gennaio 2025, avente per oggetto *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.* La Direttiva, indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche, pone l'accento sul ruolo cruciale della formazione nello sviluppo del personale del settore pubblico. **In tal senso fissa a 40 le ore di formazione richieste nel corso dell'anno.**

Nel triennio 2025-2027 gli interventi formativi, in continuità con quanto avviato negli anni precedenti e compatibilmente con le risorse stanziare, si svilupperanno attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali e di attenzione nei rapporti con il cittadino utente;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione;

- c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, mediante l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi;
- d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione;
- e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente;
- f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra funzionari titolari di EQ al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle *soft skills* (project management, lavoro in team, competenze relazionali e gestione dei conflitti, ...);
- g) rafforzare la formazione del personale dipendente in termine di competenze digitali e di carattere trasversale.

Per il triennio 2025-2027, nell'obiettivo di sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, si prevede in particolare:

- un percorso di formazione iniziale in fase di reclutamento, comprendente:
 - inquadramento normativo di base (Tuel, atto amministrativo, Codice di comportamento, CAD, ...) e approfondimento specialistico in relazione al servizio e alla funzione a cui il dipendente è destinato;
 - formazione sull'utilizzo degli applicativi software e gestionali in dotazione all'Ente;
 - formazione su privacy, anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica.
- un percorso ad hoc di approfondimento specialistico nel caso in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni;
- specifica formazione in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;
- formazione continua, obbligatoria e non, durante l'intero percorso di vita lavorativa del dipendente.

I percorsi sopra evidenziati vogliono porsi in continuità con la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct) richiamata all'interno della sopra citata direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025, che si articola in tre pilastri (competenze per la transizione amministrativa, competenze per la transizione digitale e competenze per la transizione ecologica della PA) e in due grandi aree trasversali, che includono le competenze di leadership (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e le *soft skills* (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023), articolandosi a loro volta in competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

La programmazione dei percorsi citati nell'ambito del triennio 2025/27 avviene sia con il ricorso a enti formativi esterni, sia attraverso il coinvolgimento di attori interni idonei a diffondere la cultura dell'organizzazione e le conoscenze normative.

Inoltre, il Comune di Scarnafigi aderisce al programma "Competenze digitali per la PA" del dipartimento della Funzione Pubblica (piattaforma "Syllabus"). Alla luce del paragrafo 5 della direttiva del Ministro della PA del 14 gennaio 2025 e proseguendo il percorso già esplicitato nel PIAO 2024- 2026, sulla base di una ulteriore ricognizione ed analisi del fabbisogno formativo, sentiti i dirigenti e i responsabili di servizio, si intende assegnare a ciascun dipendente un percorso formativo specifico dei corsi pubblicati sulla piattaforma "Syllabus", che prevedano almeno un corso di leadership e/o softskills, uno o più corsi

di sviluppo di competenze digitali e un approfondimento sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne. Ove la formazione proposta da Syllabus non sia completa o sufficiente, si provvederà a integrarla in programmi di formazione tramite il supporto di enti esterni. Contestualmente, si proseguirà nella programmazione e realizzazione della formazione obbligatoria fra cui quella prevista da: art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001; artt. 54 e segg. CCNL 2019/2021; Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità; Art. 13 del D. Lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e s.m.i.; Regolamento UE 679/2016, art. 32; D. Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); Codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023 e s.m.i.

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il piano si articola su livelli diversi di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- piattaforma gratuita SYLLABUS un programma di corsi su diverse materie attinenti alle Pubbliche amministrazioni;
- acquisizione da parte dell'Ufficio del Segretario Comunale di un pacchetto di corsi di formazione su diverse materie per approfondimenti ed aggiornamenti sulla scorta di quanto suggerito dai Responsabili di Elevata Qualificazione.
- Attivazione di corsi in house in base alle esigenze di volta in volta emerse.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.

In ragione di quanto precede si dettagliano gli interventi formativi per il triennio come da schede specifiche allegate e scheda programma generale rivolto a tutto il personale.

Resta inteso che l'attuazione del presente piano è subordinato alle risorse finanziarie disponibili e ai previsti limiti e vincoli di legge tempo per tempo vigenti.

FABBISOGNI FORMATIVI

Formazione obbligatoria rivolta a tutto il personale:

- anticorruzione e trasparenza;
- privacy;
- cyber security;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Piattaforma SYLLABUS: in particolare competenze digitali nella PA, cyber sicurezza, prevenzione della corruzione, e quanto già in precedenza indicato.

AREA TECNICA EDILIZIA E PATRIMONIO E LAVORI PUBBLICI

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- istruttore tecnico

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- formazione specifica di settore

AREA FINANZIARIA

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- Istruttore amministrativo

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- formazione specifica di settore.

AREA FAMMINISTRATIVA

Personale da formare:

- Responsabile
- Istruttore amministrativo
- Operatore esperto
- Agente Polizia locale

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

Ciò nondimeno, il Comune di Scarnafigi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento.

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance", ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO ed il Responsabile della Trasparenza
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

