



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 24/07/2025

PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" ha introdotto l'obbligo a carico delle Pubbliche Amministrazioni di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO).

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti

Le finalità del PIAO sono:

✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

La *ratio*, dunque, di tale strumento operativo per le Pubbliche Amministrazioni è di semplificare la programmazione gestionale orientandola verso la creazione di valore pubblico, da misurare in termini di impatto generale delle politiche sul livello di benessere economico, sociale e ambientale di cittadini e imprese, cercando di dare maggiore coerenza ai sistemi di programmazione.

QUADRO NORMATIVO

Il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione deve essere redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee 5 Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del 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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per quanto attiene i termini di approvazione del PIAO, l'articolo 7 del D.M. 132 del 30 giugno 2022 prevede che ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione deve essere adottato entro il 31 gennaio. L'articolo 8, comma 2, del D.M. 132 del 30 giugno 2022 dispone che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, viene differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per quanto riguarda il contenuto del PIAO, mentre gli artt. 3, 4 e 5 del Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 delineano l'oggetto delle diverse sezioni del PIAO, l'art. 6 prevede le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. In particolare, il decreto interministeriale prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni e sottosezioni ordinariamente previste.

Infine, l'art. 8 stabilisce che il PIAO deve assicurare "*la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*".

La programmazione nelle Pubbliche Amministrazioni garantisce l'attuazione del principio costituzionale del buon andamento (art. 97) in quanto è diretta ad assicurare un ottimale impiego delle risorse secondo i canoni di efficacia, efficienza ed economicità.

Essa, inoltre, rende concreto il principio della democrazia partecipativa, in quanto fornisce gli strumenti per "valutare" l'operato dell'azione amministrativa conoscendo preventivamente gli obiettivi dichiarati e, successivamente, i risultati raggiunti. In sostanza, dunque, un corretto processo di programmazione è espressione di una amministrazione moderna che intende fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative ed anche finanziarie.

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

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022 ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

-Scheda anagrafica dell'Amministrazione.

-Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".

-Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

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.

e amministrazione

SEZIONE I: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI MEDOLAGO
Codice Fiscale	82003850169
Partita IVA	02740990169
Indirizzo	Piazza L. Marcoli , 2
Sindaco	Medolago Albani Alessandro
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	9
Numero degli abitanti i al 31 dicembre 2024	2.379
Telefono	035-4948810
Sito web Istituzionale	www.comune.medolago.bg.it
Indirizzo E-mail	protocollo@comune.medolago.bg.it
Indirizzo Pec	comune.medolago.bg@halleycert.it

Il Comune di Medolago è un Comune nella provincia di Bergamo situato nell'Isola Bergamasca.
Il mandato amministrativo della presente amministrazione decorre dall'anno 2021 e ha durata quinquennale

SEZIONE II: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, stabilisce all'art. 3 che la presente Sezione si suddivide, a sua volta, nelle seguenti Sottosezioni:

- ✓ Sottosezione A - Valore pubblico;
- ✓ Sottosezione B - Performance;
- ✓ Sottosezione C - Rischi corruttivi e trasparenza.

SOTTOSEZIONE A: VALORE PUBBLICO

L'art. 3 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30 giugno 2022 precisa che in questa Sottosezione sono definiti:

- ✓ i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- ✓ le modalità e le azioni finalizzate nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- ✓ l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- ✓ gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Per gli enti locali la presente Sottosezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione (DUPS 2024/2026).

Sebbene secondo lo schema semplificato di PIAO previsto per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sia prevista la compilazione di tale sottosezione, l'Amministrazione ritiene opportuno compilarla, seppure in modalità semplificata, segnalando i seguenti strumenti di programmazione utili all'individuazione delle strategie e obiettivi perseguiti dall'Amministrazione Comunale per il perseguimento del Valore Pubblico:

- ✓ le **Linee programmatiche di mandato**, previste dall'art. 46, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, presentate al Consiglio comunale ad inizio mandato amministrativo e approvate con delibera di Consiglio comunale n. 43 in data 20 dicembre 2021.
- ✓ il **Documento Unico di Programmazione semplificato** (DUPS) 2025-2027 disciplinato dall'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. 20 in data 29 ottobre 2024 a cui è seguita l'approvazione con delibera di Consiglio Comunale n. 7 in data 18 gennaio 2025 della nota di aggiornamento.

Con tali documenti si individuano le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

SOTTOSEZIONE B: PERFORMANCE

Come previsto dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.M. n. 132/2022, la presente Sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Essa, in particolare, deve indicare, almeno:

- ✓ gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- ✓ gli obiettivi di digitalizzazione;
- ✓ gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- ✓ gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

L'art. 1, comma 4, del D.P.R. n. 81/2022 ha abrogato il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 267/2000, il quale prevedeva che il Piano dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance fossero unificati nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il successivo art. 2, comma 1, del medesimo D.P.R. ha previsto che per i Comuni il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance siano assorbiti nel PIAO.

Tuttavia, per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti non è previsto l'obbligo di inserire la presente sottosezione.

Con riferimento agli **OBIETTIVI DI PERFORMANCE**:

Gli obiettivi generali stabiliti nel Piano costituiscono una premessa fondamentale per il raggiungimento dei programmi suddivisi per centri di costo, il cui mancato raggiungimento determinerà una decurtazione della retribuzione di risultato e della produttività.

- Miglioramento del grado di soddisfacimento dell'utenza in termini di tempi per l'erogazione delle risposte richieste dal cittadino;
- Conformità di trattamento verso tutti i cittadini;
- Creazione all'interno del proprio settore di un rapporto di armonica collaborazione;
- Collaborazione fra i Responsabili di Settore, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività lavorativa svolta e collaborazione fra i dipendenti;
- Assolvimento delle legittime richieste dell'Amministrazione Comunale;
- Osservanza dei termini previsti dalla legge, statuto e regolamenti per la conclusione delle procedure;
- Realizzazione dei programmi secondo criteri di produttività, efficacia ed economicità delle risorse disponibili;
- Assicurazione di un soddisfacente livello qualitativo dei servizi;
- Monitoraggio dei carichi di lavoro;
- Semplificazione delle procedure in atto e pieno utilizzo dell'istituto dell'autocertificazione e degli strumenti tecnici forniti dall'Amministrazione;
- Capacità di proporre all'Amministrazione Comunale valide alternative su specifici problemi;
- Analisi del grado di responsabilità;
- Analisi del rischio;
- Visibilità all'esterno dei risultati raggiunti;
- Assunzione di tutti i provvedimenti opportuni affinché nel settore di riferimento vengano applicati i principi di snellimento dell'attività amministrativa, le autocertificazioni, la tutela della privacy, le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- Verifica dello stato di attuazione della normativa in materia di privacy e costante politica di sensibilizzazione all'interno della struttura, emanando, se necessario, apposite direttive;
- Redazione di un'analisi sulle esigenze formative relative al settore di pertinenza, con l'indicazione delle tematiche di maggiore rilevanza;
- Operatività delle disposizioni di cui al Testo Unico sulla semplificazione amministrativa (D.P.R. 445/2000);
- Attivazione, affinché, prima della scadenza, i contratti di somministrazione continuativi, di pertinenza della P.A., vengano nuovamente affidati, senza interruzione del servizio.

Il piano degli obiettivi è strutturato in tre livelli:

- ✓ Obiettivi di performance organizzativa
- ✓ Obiettivi di settore
- ✓ Obiettivi di performance individuale

Peso attribuito a ciascun parametro

Ai fini della valutazione complessiva della performance legata agli obiettivi, ciascun livello assume il seguente peso:

Obiettivi di performance organizzativa	15
Obiettivi di settore	25
Obiettivi di performance individuale	60

Gli obiettivi di performance organizzativa

Gli obiettivi di performance organizzativa a livello di ente sono i seguenti:

- **Rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture**
Ciascun responsabile di settore sarà coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo attraverso la predisposizione degli atti necessari alla sua realizzazione con il coinvolgimento del personale assegnato.
- **Aggiornamento pubblicazioni su Amministrazione Trasparente**
Ciascun responsabile di settore sarà coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo attraverso il coinvolgimento del personale assegnato.
- **Gestione e attuazione attività di formazione**
Ciascun responsabile di settore sarà coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo attraverso la verifica della formazione del personale assegnato.

Ad esclusione del Settore Polizia Locale che per le attività svolte nella gestione associata dagli agenti di polizia non possono adempiere agli obiettivi di performance organizzativa stabiliti per gli altri settori.

Gli obiettivi di settore e di performance individuale

Ciascun responsabile di settore ha formulato una proposta di obiettivi per il proprio settore e per la performance individuale dei dipendenti assegnati. Gli stessi sono stati quindi analizzati dal Segretario Generale per la definitiva definizione.

Gli obiettivi di performance organizzativa, gli obiettivi di settore e gli obiettivi di performance individuale di ciascun dipendente sono dettagliati negli allegati al presente così come di seguito indicati:

Allegato A) per il Settore Affari Generali;

Allegato B) per il Settore Finanziario e Personale;

Allegato C) per il Settore Territorio;

Allegato D) per il Settore Servizi alla Persona;

Allegato E) per il Settore Polizia Locale (solo gli obiettivi di performance organizzativa e gli obiettivi di performance individuale).

Per i suddetti obiettivi il nucleo di valutazione ha rilasciato documento di validazione in data 08/05/2025, acquisito al prot. 3760 in data 08/05/2025, e che si allega al presente piano (Allegato F).

In data 24 aprile 2025 sono stati individuati dalla Giunta Comunale, con atto n. 21, gli obiettivi di accessibilità per il Comune di Medolago per l'anno 2025.

Tali obiettivi sono stati pubblicati sul portale istituzionale del Comune di Medolago nella sezione Amministrazione Trasparenza – Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati.

SOTTOSEZIONE C: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con Comunicato del Presidente dell'ANAC in data 10 gennaio 2024 viene segnalato che nel PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231).

ciò è possibile ove, nell'anno precedente:

a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;

b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;

c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;

d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 in data 28/02/2025 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione triennio 2024/2026, comprensivo del Programma triennale della trasparenza e l'integrità, e che alla luce di quanto sopra non essendo nell'anno precedente emersi

fatti e modifiche di cui alle lettere a), b), c) e d) la Giunta Comunale con deliberazione n. 2 del 18/01/2025 ha proceduto alla conferma del suddetto piano per l'annualità 2025.

SEZIONE III: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente Sezione del PIAO ha lo scopo di programmare i presupposti per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili.

Questa Sezione è ripartita nelle seguenti Sottosezioni di programmazione:

1. Sottosezione a): Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione (organigramma) e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a), del D.M. 132/2022.

2. Sottosezione b): Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.

3. Sottosezione c): Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale.

SOTTOSEZIONE A: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa Sottosezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

La struttura organizzativa del Comune di Medolago è disciplinata dal Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera di Giunta comunale n. 38 del 16/05/2019 e integrato con l'approvazione del regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 13/12/2024.

In particolare, la struttura dell'ente si evince dalla seguente rappresentazione dell'organigramma dell'Ente:

La dotazione organica al 31 dicembre 2024 risultava come di seguito:

Settore	Area di inquadramento	Profilo	Tipologia rapporto	Coperto	Vacante
Territorio	Funzionari ed EQ (ex D)	Istruttore Direttivo Tecnico	Pieno	0 (*)	1
Territorio	Area degli Istruttori (ex C)	Istruttore tecnico	P.T. 83,33%	1	0
Territorio	Area degli Istruttori (ex C)	Istruttore amministrativo	Pieno	1	0
Finanziario/Personale	Funzionari ed EQ (ex D)	Istruttore direttivo amm.vo contabile	Pieno	1	0
Finanziario/Personale	Area degli Istruttori (ex C)	Istruttore amm.vo contabile	Pieno	0	1
Affari generali	Funzionari ed EQ (ex D)	Istruttore direttivo amm.vo contabile	Pieno	1	0
Affari generali	Funzionari ed EQ (ex D)	Funzionario Servizi Amministrativi	Pieno	0	1
Affari generali	Area degli Istruttori (ex C)	Istruttore amministrativo	Pieno	3	0
Polizia locale (**)	Area degli Istruttori (ex C)	Agente di Polizia Locale	Pieno	2	0
				9	3

Note:

(*) convenzione con altro Ente per 12 h settimanali fino al 31.12.2024

(**) servizio in gestione associata ex art. 30 TUEL con i Comuni di Madone (capofila), Chignolo d'Isola, Medolago e Suisio.

SOTTOSEZIONE B: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto sono declinati dal Comune di Medolago mediante il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) triennio 2024/2026, **per i soli lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari (come previsto dalla direttiva del 29 dicembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, approvato con il secondo aggiornamento al PIAO 2024/2026, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 28/04/2024, e che si provvede ad allegare al presente PIAO 2025/2027 (Allegato G).

SOTTOSEZIONE C: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La sottosezione verrà approvata con successivo atto in considerazione delle modifiche organizzative che l'amministrazione comunale intende attuare. Ad oggi valgono pertanto le medesime considerazioni e i medesimi calcoli del limite di spesa assunzionale effettuate dall'ufficio finanziario durante l'anno 2024.

SOTTOSEZIONE D: FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'articolo 1, comma 14-sexies Legge 21 giugno 2023, n. 74 di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44 recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche" ha previsto che tra i contenuti necessari del Piano integrato di attività e organizzazione, le amministrazioni indichino gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, individuando al proprio interno i dirigenti e funzionari per realizzare le attività di formazione.

Inoltre, il capo V del CCNL 16.11.2022 disciplina la formazione del personale con gli articoli 54 "Principi generali e finalità della formazione", 55 "Destinatari e processi della formazione" e 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi".

Infine, in data 14/01/2025 il Ministro della PA ha emanato una nuova Direttiva dal titolo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", con la quale vengono in particolare elevate a 40 le ore di formazione individuali di ogni dipendente, si considerano validi per il raggiungimento del monte ore anche i corsi sulla sicurezza e sull'anticorruzione già obbligatori.

Per quanto concerne il piano di formazione del personale si fa rinvio al Piano di Formazione per il triennio 2024-2026, approvato con il secondo aggiornamento al PIAO 2024/2026, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 28/04/2024, che si allega al presente PIAO 2025/2027 (Allegato H), ma che in virtù della citata nuova Direttiva Ministeriale del 14/01/2025 viene integrato portando per il 2025 a n. 40 ore la formazione individuale di ogni dipendente. Si procede, pertanto, alla rimodulazione delle tabelle di cui al punto "6. Risorse finanziarie e assegnazione obiettivi" e al punto "7. Misurazione e valutazione dei risultati" del POF 2024/2026 come di seguito riportate:

punto "6. Risorse finanziarie e assegnazione obiettivi"

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale al 31.12.2023	Assegnazione ore ANNO 2024	Assegnazione ore ANNO 2025	Assegnazione ore ANNO 2026
Funzionari ed E.Q. - tempo pieno	1	24	40	40
Funzionari ed E.Q. - 12 ore settimanali	1	24	40	40
Istruttori	6	144	240	240
Tempo pieno	5	120	200	200
- p. time 78%	1	19	40	40
TOTALE	8	171	320	320

punto 7. Misurazione e valutazione dei risultati”**Formazione Anno 2024 (dipendenti al 31.12.2023)**

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale	n. dipendenti iscritti a corsi	n. dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo Ore annue minime di Formazione (24h formazione/ anno rapportate % p.time)	Ore formazione fruite	Di cui in presenza	Di cui a distanza (asincrona, sincrona)
Funzionari ed E.Q.	2			32			
Istruttori	6			139			
Totale	8			171			

Formazione Anno 2025 (dipendenti al 31.12.2023)

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale	n. dipendenti iscritti a corsi	n. dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo Ore annue minime di Formazione (40h annue)	Ore formazione fruite	Di cui in presenza	Di cui a distanza (asincrona, sincrona)
Funzionari ed E.Q.	2	80			
Istruttori	6	240			
Totale	8	320			

Formazione Anno 2026 (dipendenti al 31.12.2023)

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale	n. dipendenti iscritti a corsi	n. dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo Ore annue minime di Formazione (40h annue)	Ore formazione fruite	Di cui in presenza	Di cui a distanza (asincrona, sincrona)
Funzionari ed E.Q.	2			80			
Istruttori	6			240			
Totale	8			320			

SOTTOSEZIONE E: PIANO AZIONI POSITIVE

Per quanto concerne le azioni positive per le pari opportunità si fa rinvio al Piano Azioni Positive per il triennio 2024-2026, approvato con il secondo aggiornamento al PIAO 2024/2026, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 28/04/2024, e che si provvede ad allegare al presente PIAO 2025/2027 (Allegato I).

SEZIONE IV: MONITORAGGIO

Non richiesto per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

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

- ✓ per la "Performance" secondo le regole dell'ordinamento degli Enti Locali di cui al D.lgs. 267/2000 e secondo i principi di cui al D.lgs. 165/2001 e D.lgs. 150/2009;
- ✓ relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le modalità definite dall'ANAC.