



COMUNE DI TRAVERSETOLO
PROVINCIA DI PARMA

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO	
ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2. Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	8
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	10
3.2 Organizzazione del lavoro agile	10
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	10
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale.....	16
4. MONITORAGGIO	17
5. ALLEGATI	18

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 90 del 30/12/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 91 del 30/12/2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Traversetolo

Indirizzo: Piazza V. Veneto, 30 - Traversetolo

Codice fiscale/Partita IVA: 00220040349

Rappresentante legale: Sindaco Simone Dall'Orto

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 34

Telefono: 0521-344511

Sito internet: www.comune.traversetolo.pr.it

E-mail: comune@comune.traversetolo.pr.it

PEC: protocollo@postacert.comune.traversetolo.pr.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rimanda alla Sezione Strategica del DUP 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 90 del 30/12/2022, in particolare il punto 2. Quadro delle condizioni esterne all'Ente.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rimanda alla Sezione Strategica del DUP 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 90 del 30/12/2022, in particolare il punto 3. Situazione socio economica.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica dell'Ente declinata negli strumenti di programmazione, con particolare riferimento alle Linee programmatiche di mandato 2021/2026 e al Documento unico di programmazione (DUP) 2023/2025, nel quale sono declinati gli obiettivi strategici e operativi. Il collegamento del PIAO con gli obiettivi strategici di mandato e con il Documento unico di programmazione (DUP) rappresenta il presupposto per creare e mantenere un forte legame tra la performance e la creazione di Valore Pubblico.

A seguito delle elezioni amministrative tenutesi nei giorni 3 e 4 ottobre 2021, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 in data 30/11/2021 sono state presentate le linee programmatiche del mandato amministrativo 2021-2026, successivamente approvate con Delibera di Consiglio Comunale n. 84 del 29/12/2021. Dalle linee programmatiche di mandato e dal connesso programma elettorale della lista emergono gli indirizzi strategici dell'Amministrazione del Comune di Traversetolo,

Di seguito si riportano gli obiettivi che l'Ente si pone come traguardo di mandato:

PUNTI DEL PROGRAMMA DI MANDATO		INDIRIZZI STRATEGICI
2	Lavori pubblici e viabilità	1. La scuola di Traversetolo come base per il futuro della nostra comunità
3	Scuola e servizi scolastici	
13	Sport e mondo giovanile	
15	Frazioni	
9	Cultura	
2	Lavori pubblici e viabilità	2. Traversetolo vicina ai cittadini
4	Servizi alla persona	
11	Associazionismo e volontariato	
17	Rafforzamento senso civico	
12	Benessere animale	
15	Frazioni	
2	Lavori pubblici e viabilità	3. Traversetolo città più sicura grazie alla collaborazione tra Amministrazione, forze dell'ordine e cittadini
1	Sicurezza	
11	Associazionismo e volontariato	
12	Benessere animale	
7	Territorio e strumenti urbanistici	
14	Unione Pedemontana	
16	Trasparenza	
17	Rafforzamento senso civico	

2	Lavori pubblici e viabilità	4. Traversetolo città del turismo, della cultura e del commercio
5	Attività produttive e commercio	
6	Ambiente e servizi ambientali	
9	Cultura	
11	Associazionismo e volontariato	
10	Turismo	
13	Sport e mondo giovanile	
7	Territorio e strumenti urbanistici	5. Traversetolo città del buon vivere e luogo attrattivo per famiglie e imprese
6	Ambiente e servizi ambientali	
2	Lavori pubblici e viabilità	
16	Trasparenza	6. Partecipazione, trasparenza e comunicazione: il Municipio di Traversetolo al servizio dei cittadini e delle imprese
5	Attività produttive e commercio	
8	Conti Bilancio	
2	Lavori pubblici e viabilità	7. Traversetolo città dello sport
13	Sport e mondo giovanile	
11	Associazionismo e volontariato	
4	Servizi alla persona	
5	Attività produttive e commercio	8. Territorio e ambiente: Traversetolo città sostenibile
6	Ambiente e servizi ambientali	
7	Territorio e strumenti urbanistici	

2.2 Performance

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance personale dipendente dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo" e dal "Piano della Performance" approvato annualmente.

Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed integrazioni, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Linee Programmatiche di mandato sintetizzate nel DUP, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

- Documento Unico di Programmazione (DUP), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato dalla Giunta, che affida ai responsabili dei servizi le risorse finanziarie per la realizzazione degli obiettivi contenuti nel DUP.

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

Per il quadro complessivo degli obiettivi di performance individuale assegnati alla varie strutture dell'ente si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 19/05/2023.

IL PIANO PERFORMANCE 2023 VIENE ALLEGATO E INTEGRATO NEL PRESENTE DOCUMENTO COME PREVISTO DALLA NORMATIVA IN MATERIA. (All.1)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa Amministrazione si pone come obiettivo strategico fondamentale la lotta alla corruzione e il raggiungimento di standard di trasparenza molto elevati, in ossequio alla legge 190/2012 ed al decreto trasparenza 33/2013, come integrato dal d.lgs 97/2016.

L'Unione Pedemontana Parmense formula un unico Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza fin dal 2018, regolarmente aggiornato, valevole per l'Unione e per tutti e cinque i comuni associati. Attraverso tale piano, ed in coordinamento con il piano della performance dell'Ente, sono state definite misure generiche e specifiche volte a ridurre i rischi corruttivi nell'ambito dei principali processi decisionali dell'Amministrazione.

In più sono stati definiti gli obblighi di pubblicazione di tutti i dati previsti nella sezione Amministrazione Trasparenza del sito web con l'indicazione dei responsabili e degli addetti a tale compito. Al fine di migliorare tempi e modalità di pubblicazione, nel 2019 in tutti gli enti associati è entrato in funzione un nuovo software che ha semplificato il lavoro degli uffici. Inoltre, in ottemperanza al D.Lgs 97/2016(FOIA), l'Amministrazione si è dotata di un regolamento di disciplina sul diritto di accesso in tutte le sue forme, volto a garantire il massimo livello di conoscibilità dei cittadini sull'operato del Comune.

Il 25 maggio 2022 è stata approvata la modifica alla convenzione tra l'Unione e i 5 Comuni associati, che ha comunque mantenuto un unico modello di Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n. 31 del 27/03/2023 comprendente i seguenti allegati:

- PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2023-2025;
- SCHEDE MAPPATURA E MONITORAGGIO MISURE GENERALI (Codice di Comportamento, Rotazione personale, Conflitto di interessi, Whistleblowing, Formazione, Trasparenza, Pantouflage, Patti di Integrità);
- SCHEDE MAPPATURA E MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE (Controllo, Trasparenza, Promozione Etica, Regolamentazione).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 31/03/2023 è stato approvato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023-2025 per il Comune di Traversetolo e con deliberazione n. 56 del 07/04/2023 sono state apportate modifiche.

Per comodità di consultazione, il testo integrale del PTPCT 2023-2025 è altresì pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente completo di tutti i suoi allegati.

IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2023-2025 VIENE ALLEGATO E INTEGRATO NEL PRESENTE DOCUMENTO (AII.2)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'Unione Pedemontana Parmense, anche a seguito del conferimento in Unione delle funzioni relative al servizio personale ed istituzione di un ufficio unico del personale tra l'Unione Pedemontana Parmense ed i Comuni ad essa aderenti, ha avviato un percorso per l'omogeneizzazione di metodologie e comportamenti tra Unione e Comuni.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 5 del 19/01/2022 è stato approvato il Piano Unico Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022-2024 dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Traversetolo e Felino.

IL Piano Unico Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022-2024 VIENE ALLEGATO E INTEGRATO NEL PRESENTE DOCUMENTO (AII.3)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

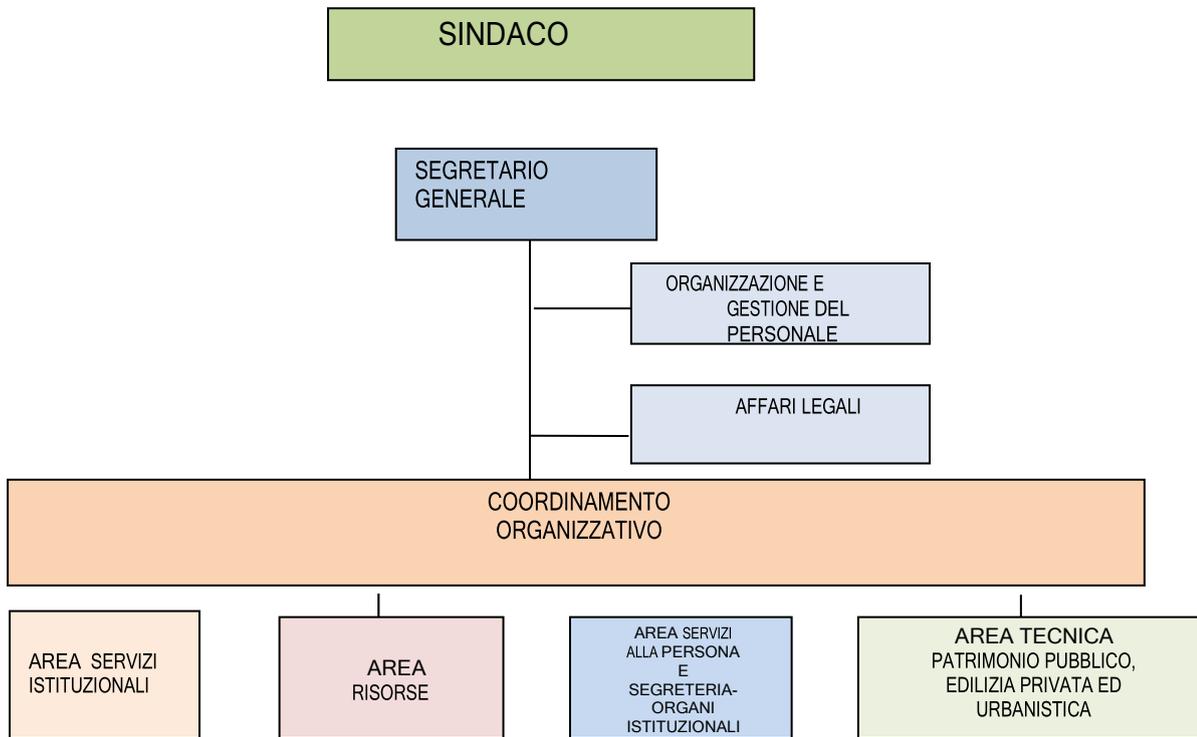
La disciplina e la programmazione del lavoro agile e le sue modalità di attuazione e sviluppo per i dipendenti dell'Unione Pedemontana Parmense e di tutti i dipendenti dei comuni che ne fanno parte è stata approvata con delibera di Giunta dell'Unione n. 16 del 20/02/2023.

IL Piano Organizzato del Lavoro Agile (POLA) 2023-2025 VIENE ALLEGATO E INTEGRATO NEL PRESENTE DOCUMENTO (AII.4)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

ORGANIGRAMMA dal 08/03/2023



Assetto delle Posizioni Organizzative al 1 maggio 2023

<p>POSIZIONE ORGANIZZ. N. 1 AREA SERVIZI ISTITUZIONALI (Servizi e attività prevalentemente di natura istituzionale) Dipendenti assegnati: 12</p>	<p>E' responsabile dell'U.R.P., Servizi Demografici, Cultura, e Turismo. E' responsabile del museo Brozzi. E' responsabile della comunicazione esterna. Nuclei Omogenei: aspetti amministrativi della comunicazione esterna, commercio, polizia amministrativa, comunicazione istituzionale, U.R.P., Servizi Demografici (anagrafe, stato civile, servizi cimiteriali, elettorale, leva militare, statistica). E' responsabile della gestione istituzionale e culturale della Corte Agresti. E' responsabile del Protocollo in arrivo ed in partenza. E' Referente SIA (Nuclei Omogenei: Centralino, Telefonia Comunale e sistemi informatici). Pari opportunità.</p>
<p>POSIZIONE ORGANIZZ. N. 2 AREA RISORSE (Servizi legati alla</p>	<p>E' responsabile dell'Area Ragioneria e Bilancio. Nuclei omogenei: Bilancio, Contabilità, Controllo di Gestione, Inventario Economato (ad esclusione dei servizi di pulizia e</p>

<p>programmazione e alla gestione delle risorse economiche) Dipendenti assegnati: 5</p>	<p>manutenzione degli immobili di proprietà comunale adibiti ad uso istituzionale), e Provveditorato. E' responsabile delle attività di raccordo contabile con il servizio di Polizia Municipale dell'Unione Pedemontana Parmense. E' responsabile dell'Area tributi, Gestione Tributi, controllo e recupero tributi. E' responsabile del personale per le funzioni non trasferite all'Unione Pedemontana Parmense – Referente Comunale del Servizio Unico del Personale dell'Unione Pedemontana (Nuclei omogenei Amministrazione e gestione del personale, Staff al ruolo di segretario generale per i servizi attinenti l'organizzazione del personale, Gestione Status giuridico ed economico Amministratori Locali.</p>
<p>POSIZIONE ORGANIZZ. N. 3 AREA SERVIZI ALLA PERSONA E SEGRETERIA - ORGANI ISTITUZIONALI (Servizi a domanda individuale o rivolti ai cittadini singoli o associati) Dipendenti assegnati: 3</p>	<p>E' responsabile dei servizi Scuola, Sport, Tempo Libero, Associazionismo, Politiche Giovanili e benessere animale e dell'Area Servizio segreteria Affari e Organi Istituzionali. E' referente per la gestione dei servizi sociali e sanitari e dell'Azienda Pedemontana Sociale per i servizi sociali, locazioni attive e passive alloggi di emergenza ed alloggi Erp E' responsabile dell'Archivio Comunale. E' responsabile delle funzioni cerimoniali e dei Gemellaggi. Nuclei omogenei: Segreteria, Affari e Organi Istituzionali, staff al ruolo del Segretario Comunale per i servizi di segreteria e affari istituzionali, contratti, appalti</p>
<p>POSIZIONE ORGANIZZ. N. 4 AREA TECNICA PATRIMONIO PUBBLICO, EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA (Servizi di gestione del patrimonio pubblico, tutela dell'ambiente, programmazione e controllo dello sviluppo del territorio) Dipendenti assegnati: 12</p>	<p>E' responsabile dell'Area patrimonio (compresa la corte Agresti), lavori pubblici, Demanio ed Ambiente. Nuclei Omogenei: Viabilità e circolazione comunale, gestione del patrimonio pubblico, locazioni attive e passive ad eccezione alloggi Erp e alloggi d'emergenza, progettazione, ufficio espropri, segreteria amministrativa, GIO, raccordo con l'Unione Pedemontana Parmense in materia di protezione civile ed adempimenti connessi a Traversetolo quale sede di COS e COM, sicurezza, progettazione e dislocazione uffici, arredi, servizi ambientali). E' responsabile della Toponomastica e del S.I.T. (Servizio Informativo Territoriale). E' responsabile dei servizi di pulizia e manutenzione degli immobili di proprietà comunale, della manutenzione del verde e dei cimiteri.</p>

	<p>E' responsabile della programmazione dei lavori pubblici, responsabile dell'ufficio espropriazioni.</p> <p>E' responsabile dell'Area Sportello Unico Edilizia, procedure di condono e vigilanza edilizia.</p> <p>E' responsabile dell'Urbanistica, PSC – RUE – POC, PUG .</p>
Funzioni attribuite al Segretario Comunale	<p>Responsabilità dell'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari, organizzazione e gestione del personale per le attività e compiti non trasferiti all'Unione Pedemontana Parmense.</p> <p>Unità Operativa Affari Legali, Rassegna stampa giuridica, Responsabilità degli atti relativi all'Unione Pedemontana.</p> <p>Funzioni aggiuntive di cui al Decreto Sindacale n. 8 del 11/05/2022</p>

Il calcolo della spesa della dotazione organica

Le amministrazioni devono partire dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore.

I dati seguenti sono quelli individuati con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 27/01/2023, di approvazione del Programma di fabbisogno del personale 2023–2025:

AGGIORNAT A ALLA DATA ODIERNA	POSTI COPERTI a seguito della presente delibera		POSTI VACANTI	TOTALE
	Assunti a tempo indeterminato	Assunzioni a tempo determinato		
CAT. "B1"	5	-	1	6
CAT. "B3"	4	-	0	4
CAT. "C"	10	-	3	13
CAT. "D"	12	3	0	15
	31	2	5	38

MEDIA TRIENNALE DELLE ENTRATE A RENDICONTO			
	2019	2020	2021
Titolo 1	6.603.134,95	6.325.512,61	6.272.250,69
Titolo 2	278.701,25	1.150.872,78	569.500,90

Titolo 3	925.982,58	784.691,77	1.034.996,43
TOTALE ENTRATE	7.807.818,78	8.261.077,16	7.876.748,02
FCDE (assestato) 2021	212.435,11	212.435,11	212.435,11

	PTFP
Numeratore	1.615.281,10
Denominatore	7.769.446,21
Percentuale da confrontare con quella in tabella 1 art 4 D.M. 17/03/2020	20,79%

L'art. 4 c. 2 del DM. 17/03/2020, definisce quindi il seguente spazio finanziario teorico disponibile:

<i>Media entrate netto FCDE</i>		<i>Percentuale tabella 1</i>		<i>Spese di personale 2021</i>	<i>Valore massimo teorico</i>
7.769.446,21	*	26,90%	2.089.981,03	(1.615.281,10)	474.669,93

Il Comune di Traversetolo si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 9.502;

Secondo quanto disposto dall'art. 5 c. 1 del DM 17 marzo 2020 "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del DM, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1"

La Tabella 2 di cui al suddetto art. 5, c. 1, indica, per la fascia demografica in cui è ricompreso il Comune di Traversetolo e per l'anno 2022, la percentuale del 25%

L'art. 5, c. 2 del DM 17/03/2020 stabilisce inoltre, che "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione"

Il Comune di Traversetolo può incrementare il valore di spesa di personale come di seguito riportato:

<i>Spesa di personale 2018</i>		<i>Percentuale tabella 2 di cui al c. 1 art. 5 DM 17/03/2020</i>	<i>Incremento come da c. 1 art. 5 DM 17/03/2020 (A)</i>	<i>Facoltà assunz. Residui come da c. 2 art. 5 DM 17/03/2020 (B)</i>	<i>Incremento massimo (A+B)</i>
1.689.734,25	*	25%	422.433,63	332,76	422.766,39

DATO ATTO, quindi, che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni del Comune di Traversetolo è pari ad euro 422.433,63;

Si riporta la dotazione organica finanziaria teorica, computata indicando il personale in servizio e per il quale sono previste le assunzioni, calcolata con riferimento ai valori previsti e stabiliti dal CCNL 2019-21 delle Funzioni Locali, per ciascuna categoria di ingresso, considerato che nel nuovo contratto è stata eliminata la categoria giuridica di ingresso D3, e che gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/01/2022	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	26.457,46	2.204,79	28.662,25
D1	23.009,07	1.917,42	24.926,46
C1	21.146,87	1.762,24	22.909,11
B3	19.816,20	1.651,35	21.467,55
B1	18.745,67	1.562,14	20.307,81
A1	17.734,17	1.477,85	19.212,02

La programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 evidenzia una capacità assunzionale residua attuale come di seguito riportata:

Capacità assunzionale a tempo indeterminato nel limite dello spazio finanziario (A)	422.766,39
Utilizzo capacità assunzionali per programmazione di fabbisogno anno 2022 -2024 (B)	191.941,22
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario residuo (C) = A - B	230.825,17

Utilizzo capacità assunzionali del presente atto (D)	123.268,32
Capacità assunzionale ceduta all'Unione Pedemontana P.se, come da deliberazione di giunta n. 64 del 20/05/2022 (E)	6.046,89
Capacità assunzionale residua per nuova programmazione di personale anno 2023-25 (F) = C - D - E	101.406,96

Il limite previsto per le forme di **lavoro flessibile** risulta, per il 2023, risulta variato ed è quello di seguito indicato:

Limite forme di lavoro flessibile anno 2023 pari a 100% della spesa del 2009	197.573,77 (compresi oneri riflessi)
Spese per forme lavoro flessibile previste ed attivate ATTUALMENTE nel bilancio anno 2023	
Totale forme di lavoro flessibile attivate 2023	0,00

LA DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 VIENE ALLEGATA E INTEGRATA NEL PRESENTE DOCUMENTO (AII.5)

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

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 e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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

4. MONITORAGGIO

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti.

Il Comune effettua costanti monitoraggi sul grado di attuazione degli obiettivi di performance rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato. Le eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della performance sono formalmente e tempestivamente comunicate al Nucleo di Valutazione e approvate con deliberazione della giunta comunale.

Il Nucleo di Valutazione svolge il monitoraggio della performance organizzativa e valida la Relazione annuale sulla performance, previa approvazione da parte della giunta comunale.

Come specificato nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato in primo luogo attraverso l'autovalutazione svolta dai Responsabili dell'attuazione delle misure e in secondo luogo dal RPCT attraverso una verifica nel corso dell'anno sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità.

5. ALLEGATI

ELENCO ALLEGATI E ATTI DI PROGRAMMAZIONE, anche già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento, da considerarsi parti integranti del presente P.I.A.O. per gli specifici ambiti di programmazione trattati

ALLEGATO 1. Piano della Performance Anno 2023

ALLEGATO 2. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023/2025

ALLEGATO 3. Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024

ALLEGATO 4. Piano Organizzativo Lavoro Agile – P.O.L.A. 2023/2025

ALLEGATO 5. Fabbisogno del Personale 2023/2025

ALLEGATO 6. Documento Unico di Programmazione 2023/2025

