COMUNE DI

VALPRATO SOANA

Città Metropolitana di Torino

Via Roma 9 - 10080 – Valprato Soana (TO)

Tel. 0124.812908 **Fax 0124.812960**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

Indice

PREMESSA.....
RIFERIMENTI NORMATIVI.....
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO
1.1 Analisi del contesto esterno .....
1.2 Analisi del contesto interno .....
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....
1.2.2 La mappatura dei processi.....
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....
2.1 Valore pubblico.....
2.2. Performance .....
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente .....
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria .....
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....
3.2.1 Piano triennale del fabbisogno del personale .....
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale……..
ALLEGATO 1 – Rischi corruttivi e trasparenza
ALLEGATO 2 – Mappatura dei processi.
ALLEGATO 3 – Obiettivi di Performance

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 le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.
Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 17.01.2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione n. 7 del 17.01.2025.
Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, 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 VALPRATO SOANA
Indirizzo: Via Roma n. 9
Codice fiscale/Partita IVA: 02216150017
Rappresentante legale: Sindaco protempore BOZZATO Arch. Francesco
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3
Numero abitanti al 31/12/2024: 89
Telefono: 0124-812908
Sito internet: www.comune.valprato soana.to.it
E-mail: protocollo@comune.valpratosoana.to.it
PEC: comune.valprato@pec.pftech.it

1.1 Analisi del contesto esterno
Si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nella SeS del DUPS approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 17.01.2025.

1.2 Analisi del contesto interno
Si rinvia all'analisi del contesto interno effettuata nella SeS del DUPS approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 17.01.2025

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente,

CONSIGLIO COMUNALE

SINDACO Giunta Comunale

Segretario Comunale

Area Amministrativa Contabile	Area Polizia Municipale	Area Tecnica E Tecnico Manutentiva
N. 1 Istruttore Amministrativo	N. 1 Agente Polizia Locale	N. 1 Esecutore Tecnico

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.
È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.
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.
Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'Allegato 1 "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza".
La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 1.
Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.
La mappatura dei processi è contenuta nell'**ALLEGATO 2** al presente documento di programmazione. Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nell'Allegato 1 "Rischi corruttivi e trasparenza".

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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". Ciò nondimeno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Valprato soana ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione

2.2. – Performance

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 17.01.2025 che qui si ritiene integralmente riportata.

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

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

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

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

a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;

b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;

c) la semplificazione delle procedure;

d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Si riporta nell'**ALLEGATO 3** al presente provvedimento (parte integrante e sostanziale del presente provvedimento) un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa, di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente, nonché gli obiettivi di Ente e quelli assegnati al Segretario Comunale, validati dall'Organo di Valutazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con decreto del sindaco, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019 e PNA-2022, compreso l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con delibera ANAC del 30/01/2025 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.m. 132/2022 - che 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 rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il contenuto del Piano anticorruzione e trasparenza è riportato nell'**ALLEGATO 1** al presente P.I.A.O. (Rischi corruttivi e trasparenza), che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa
Si rinvia al paragrafo 1.2.1 relativo all'organizzazione dell'ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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.
Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2021/2023 approvato con Delibera di Giunta n. 69 del 18/12/2020, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere":
a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.
La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 31/12/24	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3° ANNO 2027
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	Area amministrativa – economico finanziaria: n. 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n.1 uomo 0/1 Area polizia municipale e attivita' produttive: n. 1 donna 1/0	Area amministrativa – economico finanziaria: n. 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n.1 uomo 0/1 Area polizia municipale e attivita' produttive: n. 1 donna 1/0	Area amministrativa-economico finanziaria : 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n. 1 uomo 0/1 Area polizia municipale e attivita' produttive: n. 1 donna 1/0	Area amministrativa-economico finanziaria:n.1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n. 1 uomo 0/1 Area polizia municipale e attivita' produttive: n. 1 donna – 1/0
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	Non ci sono differenze di retribuzioni	Non ci sono differenze di retribuzioni	Non ci sono differenze di retribuzioni	Non ci sono differenze di retribuzioni
% donne vs % uomini titolari di part time	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuali	0	0	0	0
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	0	0	0	0
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	0	0	0	0
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	1 uomini e 2 donne: 1 gg ciascuno 1/1	1 uomini e 2 donne: 1 gg ciascuno 1/1	1 uomini e 1 donne: 1 gg ciascuno 1/1	1 uomini e 1 donne: 1 gg ciascuno 1/1
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	NO	NO	NO	NO
Presenza di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di	NO	NO	NO	NO

informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti				

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, approvato con DPCM del 12/01/2024 e l'aggiornamento per l'anno 2025, approvato con DPCM del 03/12/2024 che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

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

INDICATORE	**VALORE DI PARTENZA 31/12/2024**	**TARGET 1° ANNO 2025**	**TARGET 2° ANNO 2026**	**TARGET 3° ANNO 2027**
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NON ESISTENZA	NON ESISTENZA	NON ESISTENZA	NON ESISTENZA
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0,00	0,00	0,00	0,00

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Valprato Soana intende, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, procedere ad approvare una propria disciplina relativa al lavoro agile e al lavoro da remoto nel corso dell'anno 2025.

Saranno dunque definiti le strategie e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, trattando i seguenti temi:
• gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
• la disciplina del lavoro agile;
• le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);

• i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.
L'Ente individua le attività da poter rendere anche da remoto ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.
Il Comune di Valprato soana al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto ha avviato un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	**VALORE DI PARTENZA 31/12/2024**	**TARGET 1° ANNO 2025**	**TARGET 2° ANNO 2026**	**TARGET 3° ANNO 2027**
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile	0	0	0	0
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0 unita' in lavoro agile / n. 3 dipendenti totali 0/3	0 unita' in lavoro agile / n. 3 dipendenti totali 0/3	0 unita' in lavoro agile / n. 3 dipendenti totali 0/3	3unita' in lavoro agile / n. 3 dipendenti totali 0/3
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%

Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile	Attualmente non attuato	da verificare dopo attivazione	da verificare dopo attivazione	da verificare dopo attivazione
– Indagine sul benessere organizzativo	indagine non espletata	indagine non prevista	indagine non prevista	indagine non prevista

3.2.1 Piano triennale del fabbisogno del personale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Valprato Soana, collocandosi nella fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti, ha un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al **17,89%**, inferiore quindi di gran lunga rispetto al valore soglia stabilito ai sensi di legge (29,50%).

Si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:
- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato (29,5%);
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può teoricamente incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2025 un incremento della spesa del personale pari al differenziale tra il valore soglia registrato nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al **17,89%**.

La spesa di personale totale per l'anno 2024 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € 152.740,33 interamente soggetta al limite 2008, rientra nei limiti della spesa per il personale 2008 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali, previste in base al D.M. 17/3/2020, ancora a disposizione dell'Ente per l'anno 2025 sono pari ad **Euro 38.585,20**, derivanti dalla differenza tra tetto di spesa del personale anno 2008 e la spesa di personale constatata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023).

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Acclarato, quindi, che la spesa di personale prevista per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006. Di

seguito la tabella riepilogativa della spesa di personale relativa al rendiconto anno 2023 e alla spesa di personale effettuata nell'anno 2024 e la previsione relativa all'anno 2025:

Valore anno 2008**:** Euro 184.325,45
Spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: Euro 145.740,25
Spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: Euro 152.740,33
Spesa di personale prevista per l'anno 2025: Euro 155.615,00

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Valore anno 2009: Euro 34.819,08
Spesa di personale mediante lavoro flessibile prevista anno 2025: Euro 9.370,00

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/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023.

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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

INDICATORE	**VALORE DI PARTENZA 31/12/2024**	**TARGET 1° ANNO 2025**	**TARGET 2° ANNO 2026**	**TARGET 3° ANNO 2027**
Totale dipendenti	N. 3	N. 3	N. 3	N. 3

Cessazioni a tempo indeterminato	N. 0	N. 0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato Previste	0 - Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	0 - Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	0 - non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	0 - non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12/22)	N. 0	N. 0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	100%	100%	100%

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione Semplificata 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 17/01/2025.

Si dà atto, infine, che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.____ del _____

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

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

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. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la

condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

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.

L'Ente intende provvedere alla definizione di linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge. Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16/11/2022 e delle direttive emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 avente ad oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" la quale prevede uno specifico obiettivo di performances di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiori a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Gli obiettivi formativi specifici riguarderanno i temi informatici, organizzativi e comportamentali, tecnico-operativi; la formazione obbligatoria verterà sui temi della prevenzione della corruzione e la trasparenza, della sicurezza sul lavoro, della privacy. Nell'ambito delle iniziative formative si terrà conto delle attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni, avvalendosi, quando necessario, di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

L'ente intende aderire all'iniziativa Syllabus. Si tratta dell'hub per la crescita del capitale umano delle pubbliche amministrazioni. Offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese. La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni. Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	**VALORE DI PARTENZA 31/12/2024**	**TARGET 1° ANNO 2025**	**TARGET 2° ANNO 2026**	**TARGET 3° ANNO 2027**
Totale corsi di formazione	2	2	2	2
% corsi a distanza / totale corsi	100%	50%	50%	50%
Totale ore di formazione erogate	10	10	10	10
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	3/3	3/3	3/3	3/3
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	50%	50%	50%	50%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	10/3	10/3	10/3	10/3
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	0			
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	non valutabile			
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	Buono			