



Comune di AIRASCA

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

<u>Indice</u>	
<u>PREMESSA</u>	
<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	
<u>SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON MENO DI 5.000 ABITANTI</u>	
<u>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	
<u>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	
<u>2.1 Valore pubblico</u>	
<u>2.2. Performance</u>	
<u>2.2.1 Performance individuale e organizzativa</u>	
<u>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</u>	
<u>Sottosezione trasparenza</u>	
<u>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</u>	
<u>3.1 Struttura organizzativa</u>	
<u>3.2. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)</u>	
<u>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</u>	
<u>3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale</u>	
<u>3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</u>	
<u>3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione</u>	

Allegato 1 – PIANO DELLA PERFORMANCE

Allegato 2 - TRASPARENZA

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

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" è dovuto 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. 9 del 25/02/2025 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 25/02/2025.

Con l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con Delibera n.31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO.

Il documento dell'Autorità tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022.

Inoltre, ANAC ha fornito precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Pertanto, nel predisporre il presente Piano, il Comune ha recepito le indicazioni fornite dall'Autorità, tenendo in considerazione, allo stesso tempo, le specificità proprie di questa Amministrazione.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE	COMUNE DI AIRASCA
INDIRIZZO	Via Roma,118 10060 Airasca (TO)
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	C.F. 85002910017 P.IVA 02526680018
CONTATTI	Email: protocollo@comune.airasca.to.it Pec: airasca@postemailcertificata.it Telefono: 011/9909401
SITO WEB ISTITUZIONALE	https://www.comune.airasca.to.it/
SINDACO	Leopoldo De Riso
RPCT	Dott.ssa Laura Griotto
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario Comunale
NUMERO ABITANTI	3.674 al 31/12/2024
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	11

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10_ del 25.2.2025 ed alla Nota di Aggiornamento al Dups approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 in data 25.2.2025.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente, sia pure in forma semplificata, alla compilazione.

Questa sottosezione è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance. 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:

- la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- la semplificazione delle procedure;
- l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

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.

2.2.1 Performance individuale e organizzativa

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta Comunale e validati dal Nucleo di Valutazione, 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 riportano in allegato le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale (**Allegato 1 - Piano della Performance**) approvati in questa sede dalla Giunta Comunale, in coerenza ed integrazione con Il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 in data 25.2.2025, che saranno successivamente validati dal Nucleo di Valutazione, in corso di designazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 81/2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione di Valore Pubblico.

Il Comune di Airasca, con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 18.1.2024 ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2024/2026 che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2024/2026.

L'articolo 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 Agosto 2021, n. 113, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, delle semplificazioni per la predisposizione del PIAO. Con il PNA 2022, ANAC ha esteso tali semplificazioni anche a tutte le altre amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti che sono tenuti ad adottare il PTPCT o il MOG 231.

Le condizioni previste dal PNA 2022 per potersi avvalere di queste semplificazioni sono le seguenti: nell'anno precedente non devono essersi verificati eventi che richiedono una revisione della programmazione;

- non sono emersi fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative;
- non sono state apportate rilevanti modifiche organizzative;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- le altre sezioni del PIAO non sono state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza (regola valida solo nel caso di amministrazioni/enti obbligati ad elaborare il PIAO).

Rilevato che per questo Ente sussistono tutte le condizioni richieste dal PNA 2022, l'Ente intende avvalersi della facoltà di semplificazione prevista per i piccoli comuni.

Non essendosi verificati nel corso degli anni 2023 e 2024 fatti corruttivi e sussistendo tutte le condizioni stabilite da ANAC, l'Ente intende confermare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.5 del 18.1.2024, cui si rimanda. Nell'anno 2025 si è provveduto ovvero si provvederà solo ad alcune necessarie integrazioni, in ordine all'adesione alla Piattaforma Whistleblowing Pa, all'adeguamento alla normativa Antiriciclaggio ed alla integrazione del sistema dei controlli interni in funzione della gestione dei bandi Pnrr.

Sottosezione trasparenza

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36).

L'applicazione di tale misura deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Il PNA 2024 ha predisposto una nuova tabella (allegato Trasparenza) che i comuni dovranno utilizzare per aggiornare la vecchia tabella su cui creare "l'albero della trasparenza" (CFR allegato n.1 della delibera ANAC n. 1310/2016) del comune.

Questo documento – in cui sono stati individuati il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2 - richiede di precisare:

- I. il Responsabile dell'ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione (ed eventualmente se diverso dallo stesso, del Responsabile dell'elaborazione e trasmissione del dato),*
- II. le tempistiche della pubblicazione e dell'Aggiornamento*
- III. di programmarne il monitoraggio.*

Derivato dall'allegato 3 del PNA 2024 si adotta una nuova mappatura, completa delle indicazioni richieste da ANAC, per i punti I e II, nella scheda **Allegato 1 - Trasparenza**

Il monitoraggio e la valutazione della trasparenza

Per quanto riguarda il punto III, vale a dire il monitoraggio della trasparenza, va premesso che:

- Andrà verificata l'esatta e puntuale valorizzazione di tutte le caselle della scheda di cui al punto precedente.
- Vanno sintetizzate le interazioni tra RPCT e OIV/Nucleo di Valutazione.

Già nel PNA 2022, § 5.2. è stato precisato che: "Nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di una amministrazione/ente, va inquadrato il potere riconosciuto all'OIV di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC. L'organismo non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile".

- Va prevista una puntuale modalità per la corretta attestazione degli obblighi con le indicazioni di ANAC fornite con la Delibera n. 213 del 23 aprile 2024 come ratificata con la Delibera n. 270 del 5 giugno 2024 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2025/01/21/25A00305/sg>).

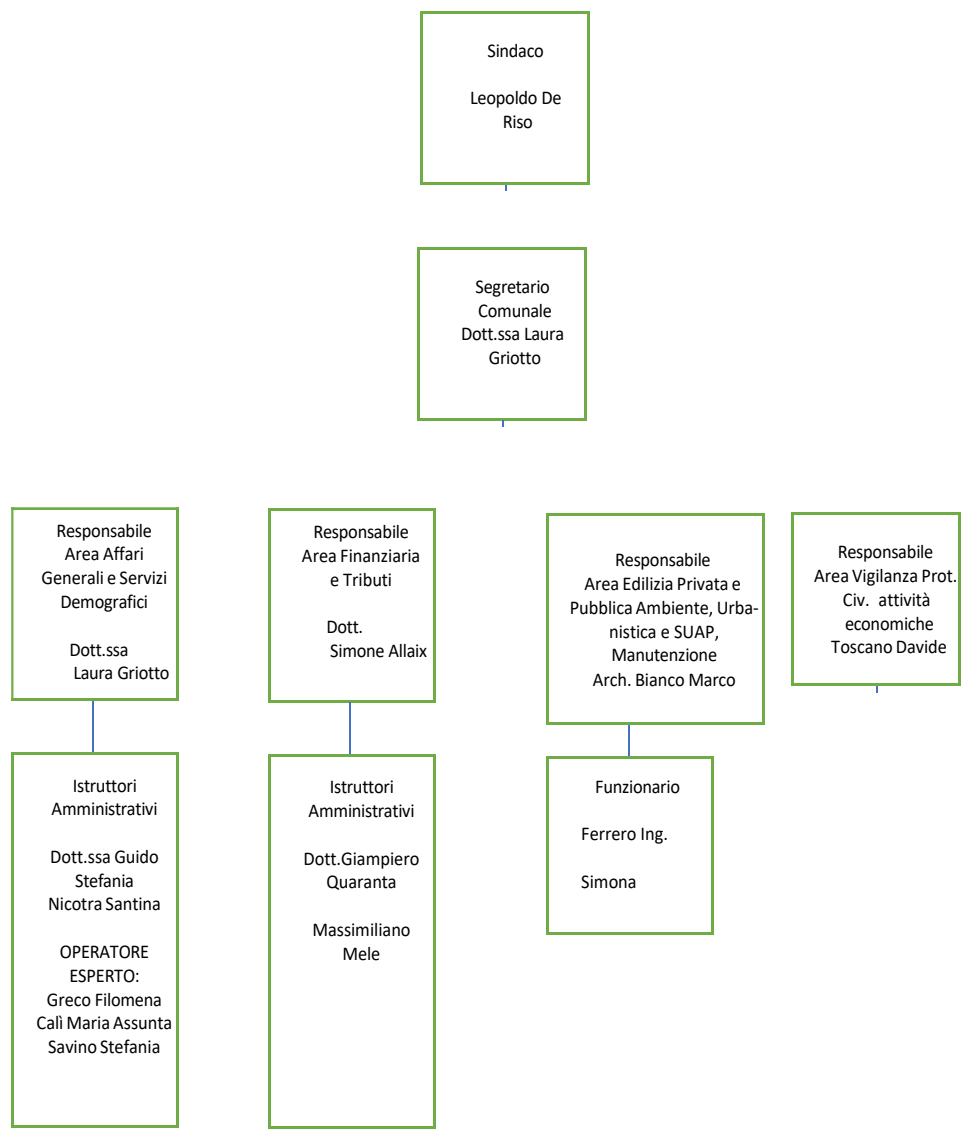
Stante le ridotte dimensioni organizzative, questa amministrazione nell'anno 2025 effettuerà un monitoraggio a campione, nei prossimi esercizi programmerà il monitoraggio periodico.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta l'organigramma aggiornato al 1.3.2025

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE



3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. I) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Si riporta in questa sezione la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del 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. L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale circa l'insussistenza di situazioni di esubero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001. La programmazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che per il triennio 2025-2027 al momento, non prevede nuove assunzioni a tempo indeterminato – Per l'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

- assunzione di n. 1 Funzionario EQ Area Finanziaria a tempo pieno ed indeterminato, mediante concorso, con procedura attualmente in corso avviata a dicembre 2024 in attuazione della programmazione 2024 già approvata nel Piao 2024-2026;
- assunzione di n. 1 Istruttore Area Finanziaria-Tributi, a tempo pieno ed indeterminato, mediante mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti ovvero concorso, in attuazione della programmazione 2024 già approvata nel Piao 2024-2026.

Stante la necessità di attualizzare le previsioni di spesa a seguito dell'approvazione del Rendiconto del 2024, non si programmano al momento ulteriori assunzioni per l'anno 2025, riservandosi di aggiornare la presente sezione del Piao in relazione alle capacità assunzionali dell'ente, alla sostenibilità della spesa, ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Sono autorizzate, nei limiti normativi vigenti, assunzioni e rapporti di lavoro flessibili, in relazione ad esigenze di carattere transitorio che dovessero intervenire e nel rispetto dei limiti normativi vigenti.

Si riportano di seguito i prospetti di calcolo relativi ai costi della dotazione organica ed alle capacità assunzionali, che verranno attualizzati a seguito di approvazione del Rendiconto anno 2024.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3700
Anno Corrente	2025

Prima soglia	Seconda soglia
27,20%	31,20%

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
49,45%	222.021,41 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	2.595.010,78 €
Penultimo rendiconto	2.582.827,60 €
Terzultimo rendiconto	2.477.403,93 €

2023	FCDE	84.946,48 €
2022	Media - FCDE	2.466.800,96 €
2021	Rapporto Spesa/Entrate	18,20%

Spesa massima 2025
670.969,86 €

Spesa del personale		
Redditi da lavoro dipendente	Macroaggregato 101	524.322,39 €
Spesa per il Segretario in convenzione	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	33.000,00 €
	Eventuale importo ricevuto	
Somministrazione	BDAP U1.03.02.12.001	0,00 €
Quota LSU in carico all'Ente	BDAP U1.03.02.12.002	0,00 €
Collaborazioni coordinate e a progetto	BDAP U1.03.02.12.003	0,00 €
Altre forme di lavoro flessibile	BDAP U1.03.02.12.999	6.000,00 €

Totale spesa del personale	
Ultimo rendiconto	448.948,45 €

Collocazione ente
Prima fascia

10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)
22.202,14 €

Capacità assunzionale	
222.021,41 €	

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

DOTAZIONE ORGANICA costo anno corrente (rileva il costo personale lordo senza l'IRAP) - PREVISIONE SU BASE ANNUA 2025							
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	personale	costo personale annuo (al lordo oneri e al netto dell'IRAP)
AREA OPERATORI E. B2	19.335,69 €	20.947,00 €	26,68%	5.588,66 €	26.535,66 €	0,83	22.024,59 €
AREA OPERATORI E. B3	20.072,88 €	21.745,62 €	26,68%	5.801,73 €	27.547,35 €	0,83	2.286,43 €
AREA OPERATORI E. B6	21.055,90 €	22.810,56 €	26,68%	6.085,86 €	28.896,42 €	1,00	28.896,42 €
AREA OPERATORI E. B7	21.844,36 €	23.664,72 €	26,68%	6.313,75 €	29.978,47 €	0,83	24.882,13 €
AREA ISTRUTTORI - ISTRUTTORI C1	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	2,00	58.717,72 €
AREA ISTRUTTORI - ISTRUTTORI C2	21.886,58 €	23.710,46 €	26,68%	6.325,95 €	30.036,41 €	1,00	30.036,41 €
AREA ISTRUTTORI - ISTRUTTORI C3	22.469,00 €	24.341,42 €	26,68%	6.494,29 €	30.835,71 €	0,83	25.593,64 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	1,00	31.855,86 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	27.650,68 €	29.954,90 €	26,68%	7.991,97 €	37.946,87 €	1,00	37.946,87 €
FONDO						-	38.000,00 €
EQ							31.000,00 €
SEGRETARIO						1,00	41.723,12 €
RESP SERV FINANZIARIO A SCAVALCO							
totali						9,32	372.963,19 €
Assunzioni programmate 2025							
Maggior costo annuo							
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	personale	costo annuo personale nuove assunzioni
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	1,00	29.358,86 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	1,00	31.855,86 €
DIRIGENTI	- €	45.260,77 €	26,68%	12.075,57 €	57.336,34 €	-	- €
totali						2,00	61.214,72 €
tetto salario accessorio							
media 2011-2013	450.133,21 €						
tetto lavoro flessibile	19.637,61 €						6000
							costo annuo personale comprese nuove assunzioni
spese previsione 2025 (base annua) con assunz							440.177,91 €
spese previsione 2026-27							440.177,91 €

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, si rileva che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,20%
- Ai sensi dell'art. 3 comma 4 ter del DL 36/2022, sono state escluse dal conteggio delle spese di personale gli importi erogati nel 2022 a titolo di versamento arretrati contrattuali anni 2019,2020 e 2021
- Secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Airasca faceva parte nell'annualità di riferimento

Si rileva pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con le disposizioni del d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si riscontra che la spesa di personale 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 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma, pari ad Euro 450133,21 (Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013)*

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2024, pari ad € 6000,00 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, pari ad Euro 19.637,61. (Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009)

d) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

Si dà che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni conservate agli atti, con esito negativo.

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l’Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

2) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

	ANNO 2025: n. 1 cessazione in data 4.2.2025 (operatore esperto p.time 83,33%) ANNO 2026: nessuna cessazione prevista; ANNO 2027: nessuna cessazione prevista
--	---

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: <i>Si conferma l'attuale distribuzione delle figure presenti nei vari Settori, fatte salve future riorganizzazioni mediante procedure di mobilità interna</i> b) assunzioni mediante mobilità esterna /procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno: - indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane); - attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà. I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione e aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.
---------------------------------------	---

3.3.2 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, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Il comune deve adottare il Piano Triennale dell'informatica di Ente.

Si riportano di seguito i principali obiettivi e le azioni in corso per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Formazione continua del personale per miglioramento competenze digitali
- Migrazione in Cloud
- Rifacimento del sito internet secondo Linee Guida Agid in materia di accessibilità e design dei siti istituzionali
- Digitalizzazione dei servizi erogati, con priorità a quelli per i quali la modalità di erogazione digitale comporta un miglioramento della qualità del servizio per l'utenza in termini di semplificazione, rapidità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Il comune di Airasca ha definito per l'anno 2025 gli obiettivi di accessibilità, ai sensi del decreto legge 179/2012, pubblicati al seguente link: <https://www.comune.airasca.to.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/1056/Obiettivi-di-accessibilit-c3-a0-2025/#>

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

PREMESSA

Si richiama la Direttiva in data 23 gennaio 2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione procapite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell'intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze.

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

ANALISI DEL CONTESTO, DEI FABBISOGNI E OBIETTIVI STRATEGICI

Analisi del contesto

Per i dati relativi al contesto e alla struttura organizzativa dell'Ente, si rimanda alla specifica sezione all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell'Ente, e in linea con la Direttiva Zangrillo, le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell'Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione 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 e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Analisi dei Fabbisogni Formativi

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale, tenuto conto della direttiva ministeriale del 16.01.2025, riguardano:

- a) la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e gestione del rischio corruttivo;
- b) la formazione trasversale sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità;
- c) la formazione specialistica in materia di digitalizzazione dei processi amministrativi;
- d) la formazione specialistica in materia di contratti pubblici.

Si riporta di seguito il piano della formazione, predisposto in conformità ai criteri di cui al CCI 2023/2025 e del piano di azioni positive per le pari opportunità.

In considerazione dell'importanza strategica della formazione, la partecipazione alla stessa da parte del personale è considerata all'interno degli obiettivi di performance di cui all'allegato A al presente piano.

Si individuano i seguenti obiettivi Strategici

1. Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per ciascun dipendente
2. Miglioramento delle competenze informatiche di base e del livello di digitalizzazione delle attività
3. Miglioramento della capacità di gestione dei fondi PNRR
4. Sviluppo delle competenze specialistiche e formazione continua

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2025

<i>Tipologia Intervento</i>	<i>Interventi Formativi</i>	<i>Modalità Esecutive</i>	<i>Personale coinvolto</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</i>	<i>Area Amministrativa</i> <i>Corsi Servizi Anagrafe, Elettorale, Cimiteriali, Documentazione Amministrativa, Ufficiale di Stato Civile, ANPR e ANSC</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar / Corsi Anusca / Ministero Interno di cui almeno 3 in materia elettorale</i> <i>Corsi ANSC (secondo calendario)</i> <i>Gestione digitale ciclo documentale</i>	<i>n. 2 operatori esperti Area Amministrativa/Servizi Demografici</i> <i>n. 1 operatore esperto Area Amministrativa</i>
	<i>Formazione Istruttori</i>	<i>Selezione di almeno n. 5 Webinar Scuola Ifel o altro (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile) di cui almeno n.2 su procedure telematiche di acquisto</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativa</i>
	<i>Formazione Gestione dei procedimenti Politiche Sociali</i>	<i>Almeno n. 2 webinar/corsi</i>	<i>n. 1 Istruttore Area Amministrativa / Politiche Sociali</i>
	<i>Area Vigilanza</i>	<i>Formazione specialistica Area di competenza (almeno n. 2 corsi/webinair)</i>	<i>N. 1 Istruttore Responsabile Area Vigilanza</i>

	Area Finanziaria – Contabilità	Formazione tributi (almeno n 3 Webinar – o corsi in presenza) Formazione contabilità (almeno n 5 Webinar – o corsi in presenza) (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile) n. 2 Webinar/Corsi in materia di digitalizzazione formazione RTD	n. 2 Istruttori Area Finanziaria – Tributi n. 1 Istruttori Area Finanziaria – Tributi n.1 Funzionario EQ (assunz . 2025)
	Area Tecnica –Lavori Pubblici – Edilizia Privata	n.3 Webinar/Corsi su Nuovo Codice dei Contratti Pubblici – Correttivo n. 2 Webinar/ Corsi su gestione opere PNRR ed adempimenti connessi n. 2 Webinar/Corsi in materia di digitalizzazione (Migrazione al Cloud,Sue)	n. 1 Funzionario EQ Responsabil e di Area e n. 1 Funzionario Tecnico
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Corsi soft skillsFront Office – Comunicazione	n. 1 Webinar / formazione Ifel	Tutto il personale addetto ad attività di front office
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze digitali	Formazione software migrazione in Cloud – attuazione Bandi Pnrr PA Digitale	Webinair – formazione a distanza erogata in sede migrazione in cloud; Formazione specifica in materia di digitalizzazione per le Aree di competenza	Tutto il personale in servizio
Formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Privacy	Corsi aggiornamento anticorruzione Aggiornamento in materia Privacy	Almeno n. 2 corsi (in presenza o webinair) Almeno n. 1 corso (in presenza con DPO)	Tutto il personale in servizio

Formazione per attuazione Piano azioni positive per le pari opportunità e per l'attuazione del DLgs 222/2023	Corsi parità di genere Corsi per la riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità	Almeno n. 1 Corso/webinair	Responsabili dei Servizi o personale individuate dai Responsabili (almeno n.1 per ciascuna Area)
Formazione in materia di leadership, gestione del personale, competenze manageriali trasversali, sistemi di valutazione della performance, aggiornamento normativo su materie di competenza	Corsi di management pubblico , competenze trasversali e soft skills aggiornamento normativo su materie di competenza	Almeno n. 40 ore complessive di formazione	Segretario Comunale

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Piattaforme Utilizzate/Soggetti Erogatori

1. Syllabus
2. Formazione SNA
3. Formez PA
4. Formazione Specifica Enti Locali
 - ANCI
 - ASMEL
 - IFEL
 - ANUSCA
 - Ministero dell'Interno
 - Ordini professionali/Università/Fornitori privati

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.

MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di prevederla in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale

Per l'anno 2025 il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO si articolerà come segue:

- per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance sarà svolto dai Responsabili di Servizio e dal Nucleo di Valutazione secondo il vigente di misurazione e valutazione della performance
- per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà svolto dal RPCT in collaborazione con i Responsabili di servizio secondo le modalità indicate nell'apposita sezione.