COMUNE DI FRASSINETTO
Città Metropolitana di Torino
****

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.....
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 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
ALLEGATO 2 – Obiettivi di performance
ALLEGATO 3 – Calcolo capacità assunzionale.

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 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 31/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con la stessa deliberazione.
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.

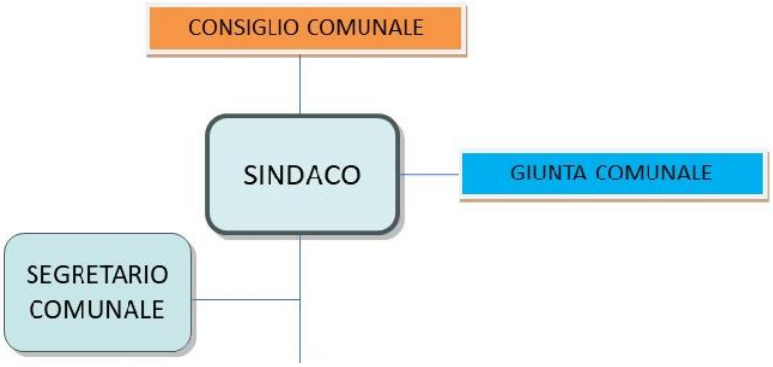
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Scheda anagrafica dell'amministrazione
Denominazione Amministrazione: COMUNE DI FRASSINETTO
Indirizzo: Via Roma n. 39
Codice fiscale/Partita IVA: 83502660018/04369560018
Rappresentante legale: Sindaco protempore BONATTO MARCHELLO Marco Pietro
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4
Telefono: 0124-801007
Sito internet: www.comune.frassinetto.to.it
E-mail: info@comune.frassinetto.to.it
PEC: comune.frassinetto@pec.it

1.1 Analisi del contesto esterno
Si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nel DUP approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 31/03/2023 e s.m.i.

1.2 Analisi del contesto interno
Si rinvia all'analisi del contesto interno effettuata nel DUP approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 31/03/2023 e s.m.i.

1.2.1 Organigramma dell'Ente
Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente



Settore/Servizio	Cat.	Numero	Tipologia	Altra P.A.
Segreteria-Anagrafe*	Cat. C1	1	Full-time*	No
Economico-amministrativo	Cat. C1	1	Part-time 18h	No
Uff. Tecnico*	Cat. C4	1	Full-time*	No
Uff. Tecnico - cantoniere*	Cat. B1	1	Full-time*	No
Servizio di Polizia Locale		1		U.M.V.O.S.

*in dotazione ad altra pubblica amministrazione per 18h.

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 1 "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023 – 2025".

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nell'Allegato 1 "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023 – 2025".

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 Frassinetto 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 al Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 31/03/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

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 di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa, di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente, nonché obiettivi di Ente (trasversale):

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
AREA AMMINISTRATIVA	N. 1 DIGITALIZZAZIONE ATTI DI STATO CIVILE N. 2 P.N.R.R. N. 3 ANPR ELETTORALE N. 4 CONTRATTI DIGITALI	N. 1 DIGITALIZZAZIONE ATTI DI STATO CIVILE N. 2 P.N.R.R. N. 3 ANPR ELETTORALE N. 4 CONTRATTI DIGITALI
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	N. 1 RECUPERO MOROSITÀ IMU/TASI/TA.RI N. 2 PAGO PA N. 3 P.N.R.R.	N. 1 RECUPERO MOROSITÀ IMU/TASI/TA.RI N. 3 PAGO PA N. 3 P.N.R.R.
AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA	N.1 MIGLIORAMENTO DECORO E PULIZIA DEL PAESE N. 2 AFFIDAMENTO CONCESSIONE IMMOBILE COMUNALE MASON BARTRUME' N. 3 ULTIMAZIONE LAVORI SALONE PLURIUSO N. 4 AFFIDAMENTO LAVORI PER LA COSTRUZIONE CAMPO DA CALCIO REGOLAMENTATO	N.1 MIGLIORAMENTO DECORO E PULIZIA DEL PAESE N. 2 AFFIDAMENTO CONCESSIONE IMMOBILE COMUNALE MASON BARTRUME' N. 3 ULTIMAZIONE LAVORI SALONE PLURIUSO N. 4 AFFIDAMENTO LAVORI PER LA COSTRUZIONE CAMPO DA CALCIO REGOLAMENTATO

AREA POLIZIA MUNICIPALE	N. 1 CONTROLLO CIRCOLAZIONE STRADALE AI SENSI DEL CDS N. 2 CONTROLLO DELLA REGOLARITA' DELLE PROCEDURE CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE MANIFESTAZIONI ED EVENTI PUBBLICI	N. 1 CONTROLLO CIRCOLAZIONE STRADALE AI SENSI DEL CDS N. 2 CONTROLLO DELLA REGOLARITA' DELLE PROCEDURE CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE MANIFESTAZIONI ED EVENTI PUBBLICI

Obiettivi di Ente (trasversale)

N.	DEFINIZIONE
1	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – REVISIONE DEL PTPCT ALLA LUCE DEL PNA 2022.
2	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Per il dettaglio relativo agli obiettivi di performance – individuale, di unità organizzativa e di ente - si rimanda a "Obiettivi di performance" allegato e parte integrante del presente Piano (Allegato 2)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 29/07/2022.

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

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:

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 31/12/2022	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3° ANNO 2025
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	Area amministrativa: n. 1 donna 1/0 Area economico finanziaria: n. 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n. 2 uomini 2/0	Area amministrativa: n. 1 donna 1/0 Area economico finanziaria: n. 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n. 2 uomini 2/0	Area amministrativa: n. 1 donna 1/0 Area economico finanziaria: n. 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n. 2 uomini 2/0	Area amministrativa: n. 1 donna 1/0 Area economico finanziaria: n. 1 donna 1/0 Area tecnica e tecnico manutentiva: n. 2 uomini 2/0
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	100% donne 1/0	100% donne 1/0	100% donne 1/0	100% donne 1/0
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	2 uomini e 2 donne: 2 gg ciascuno 1/1	2 uomini e 2 donne: 2 gg ciascuno 1/1	2 uomini e 2 donne: 2 gg ciascuno 1/1	2 uomini e 2 donne: 2 gg ciascuno 1/1
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	NO	NO	NO	NO
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) 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 2022-2024 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.

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 31/12/2022**	**TARGET 1° ANNO 2023**	**TARGET 2° ANNO 2024**	**TARGET 3° ANNO 2025**
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 Frassinetto ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con accordi individuali sottoscritti con n. 1 dipendente interessato

Il Comune di Frassinetto 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 2023.

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 Frassinetto 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 31/12/2022**	**TARGET 1° ANNO 2023**	**TARGET 2° ANNO 2024**	**TARGET 3° ANNO 2025**
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	NO	NO	NO
Unità in lavoro agile	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
% 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 – 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 Frassinetto, collocandosi nella fascia demografica sotto i 1.000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (13,29%), si configura infatti 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;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari al 34%;

La spesa di personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € 97.550,00; le capacità assunzionali, previste in base al Dm 17/3/2020, ancora a disposizione dell'Ente per l'anno 2023 sono pari ad € 128.705,06

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 31/12/2022**	**TARGET 1° ANNO 2023**	**TARGET 2° ANNO 2024**	**TARGET 3° ANNO 2025**
Totale dipendenti	N. 4	N. 4	N. 4	N. 4
Cessazioni a tempo indeterminato	N. 0	N. 0	N. 0	N. 0
Assunzioni a tempo indeterminato Previste	N. 0	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	N. 1	N. 0	N. 0	N. 0

indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12/22)				
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 2023-2025, nella deliberazione G.C. n. 22 del 08/04/2022 ad oggetto REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E MODIFICA DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024, e successive modificazioni (deliberazione G.C. n. 45 del 25/11/2022, deliberazione G.C. n. 49 del 17/12/2022) ed all'Allegato n. 3 "Calcolo capacità assunzionale" al presente PIAO.
La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere 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.

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. 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.
Gli obiettivi formativi 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.

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

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	**VALORE DI PARTENZA 31/12/2022**	**TARGET 1° ANNO 2023**	**TARGET 2° ANNO 2024**	**TARGET 3° ANNO 2025**
Totale corsi di formazione	4	5	5	5
% corsi a distanza / totale corsi	80%	80%	80%	80%
Totale ore di formazione erogate	20	50	50	50

N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	4/4	4/4	4/4	4/4
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	80%	80%	80%	80%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	20/4	50/4	50/4	50/4
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	0	10	10	10
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	non valutabile	non valutabile	-	-
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	buono	buono	-	-