



COMUNE DI TRAVERSETOLO
PROVINCIA DI PARMA

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.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 Valore pubblico.....	6
2.2. Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	14
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	16
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	16
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	20
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	20
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale e della formazione del personale.....	28
4. MONITORAGGIO.....	33
5. ALLEGATI.....	35

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 21/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 94 del 21/12/2024.

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

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Traversetolo

Indirizzo: Piazza V. Veneto, 30 - Traversetolo

Codice fiscale/Partita IVA: 00220040349

Rappresentante legale: Sindaco Simone Dall'Orto

Numero dipendenti al 31 dicembre: 35

Telefono: 0521-344511

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

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

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

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rimanda alla Sezione Strategica del DUP 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 93 del 21/12/2024, in particolare il punto 2. Quadro delle condizioni esterne all'Ente.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rimanda alla Sezione Strategica del DUP 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 93 del 21/12/2024, in particolare il punto 3. Situazione socio economica.

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica dell'Ente declinata negli strumenti di programmazione, con particolare riferimento alle Linee programmatiche di mandato 2021/2026 e al Documento unico di programmazione (DUP) 2025/2027, nel quale sono declinati gli obiettivi strategici e operativi. Il collegamento del PIAO con gli obiettivi strategici di mandato e con il Documento unico di programmazione (DUP) rappresenta il presupposto per creare e mantenere un forte legame tra la performance e la creazione di Valore Pubblico.

A seguito delle elezioni amministrative tenutesi nei giorni 3 e 4 ottobre 2021, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 in data 30/11/2021 sono state presentate le linee programmatiche del mandato amministrativo 2021-2026, successivamente approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 84 del 29/12/2021 e aggiornate con delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 30/09/2024. Dalle linee programmatiche di mandato e dal connesso programma elettorale della lista emergono gli indirizzi strategici dell'Amministrazione del Comune di Traversetolo,

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

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

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

2.2 Performance

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

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

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

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

Di seguito si rappresenta sinteticamente il quadro di riferimento della performance dell'ente.

Piano della performance 2025-2027		
Obiettivi di tutto l'Ente	Titolo	Obiettivo operativo
	PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE: LA "CASA COMUNALE" DEVE ESSERE UN'ORGANIZZAZIONE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE IMPRESE	Attivazione di tutti gli strumenti utili per comunicare in modo ottimale con cittadini e imprese. Diffondere in modo rapido e virtuale le informazioni utili ai cittadini, puntando sulla massima digitalizzazione
	GESTIONE E PROGRAMMAZIONE ATTI DI COMPETENZA:	Redazione ed approvazione dei documenti di programmazione e contabili per garantire tutte le agevolazioni normative emanate ed in corso di

	DUP, BILANCIO PREVENTIVO, RENDICONTO DI GESTIONE	emanazione (Legge di Bilancio)
	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	Raggiungimento del target di pagamento come stabilito dalla circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica
Obiettivi trasversali tra più Aree	STRATEGIE DI INCROCIO DATI PER VERIFICHE SULLA CORRETTA INDIVIDUAZIONE DEL DOVUTO DA CONTRIBUENTI E CITTADINI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A IMU, TARI, CANONE PATRIMONIALE	Analisi di opportunità rispetto ai documenti presenti all'interno dei diversi servizi comunali e definizione di strategie per l'incrocio dati al fine di verifiche e recupero tributi IMU e TARI e canone di concessione
Area n. 1 - AREA SERVIZI ISTITUZIONALI	Titolo	Obiettivo operativo
	PROMOZIONE MUSEO RENATO BROZZI	Promozione del Museo Renato Brozzi attraverso l'attuazione di una serie articolata ed integrata di azioni.
	PROGRAMMAZIONE EVENTI CULTURALI ANNO 2025	Programmare ed attuare un piano di eventi, iniziative culturali e spettacoli per tutta la popolazione e per i visitatori in genere, per promuovere la fruizione della cultura, la valorizzazione del complesso della Corte Agresti ed in genere delle eccellenze enogastronomiche e turistiche locali.
	EFFICIENTAMENTO UFFICIO ANAGRAFE	Si intende efficientare l'attività dell'Ufficio Urp, Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Servizi Cimiteriali, di seguito denominato, per brevità, "Ufficio Anagrafe", favorendo altresì l'accesso del Cittadino.
	ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO NOLEGGIO CON	Si intende rivedere ed aggiornare la disciplina comunale del settore del trasporto di persone mediante noleggio con conducente contenuta nel

	CONDUCENTE DI VEICOLI FINO A 9 POSTI	vigente regolamento comunale, ormai diventato obsoleto, e successivamente procedere all'approvazione di uno specifico bando per le autorizzazioni ancora disponibili (n. 3) presenti nella pianta organica comunale attribuibili solo grazie alla recentissima normativa emanata.
	REVISIONE PIANTA ORGANICA DEL MERCATO A SEGUITO RINUNCE/REVOCHE CONCESSIONI	A seguito della rinuncia/revoca di n.3 posteggi del mercato domenicale individuati in via F.lli Cantini, come da indicazione dell'Amministrazione, si intende sottoporre al Consiglio comunale una revisione della planimetria del mercato contenente la revoca dei posteggi in quanto notoriamente a ridosso dell'ingresso pedonale della Corte Agresti di via F.lli Cantini (occultandolo alla vista dei passanti).
Area n. 2 - AREA RISORSE	Titolo	Obiettivo operativo
	SOSTITUZIONE DI PERSONALE IN QUIESCENZA	Inserimento e formazione di nuova unità operativa che sostituisce personale in dimissione per quiescenza. Con l'occasione si rivedrà l'organizzazione e l'attribuzione delle attività al personale in servizio, tenuto conto della formazione, delle attitudini personali e dello sviluppo della digitalizzazione. Rimane cruciale la promozione dell'interscambiabilità delle funzioni all'interno dell'area, per garantire altresì, la razionalizzazione del lavoro e la programmazione delle attività in modo che i servizi riescano a fornire informazioni e risposte all'utenza interna ed esterna
	RECUPERO EVASIONE IMU E PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELL'ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO DURANTE TUTTO L'ARCO DELL'ANNO 2025	Garantire equità fiscale e recupero evasione entrate tributarie
	RECUPERO EVASIONE	Garantire equità fiscale e recupero evasione entrate

	TARI PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELL'ATTIVITA' ACCERTAMENTO DURANTE L'ARCO 2025	E DI TUTTO DELL'ANNO	tributarie
	PROGRAMMAZIONE ATTI DI COMPETENZA: DUP, PREVENTIVO, RENDICONTO GESTIONE	BILANCIO DI	Garantire la corretta programmazione dei tempi per la redazione degli atti generali di programmazione, con particolare riferimento a DUP, Bilancio di previsione, Rendiconto di gestione
Area n. 3 - AREA SERVIZI ALLA PERSONA E SEGRETERIA - ORGANI ISTITUZIONALI	Titolo		Obiettivo operativo
	PROGETTO CONTINUITÀ EDUCATIVA ORIZZONTALE VERTICALE 0-6 ANNI	DI E	Supporto a progetti e attività per contribuire all'ampliamento dell'offerta formativa delle scuole dell'infanzia. Sistema integrato 0-6
	CONVENZIONE L'ISTITUTO COMPRENSIVO TRAVERSETOLO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI OBBLIGHI RECIPROCI.	CON DI E	Supportare i progetti e le attività per ampliare e arricchire l'offerta didattica e formativa dell'Istituto Comprensivo con particolare attenzione ai beni culturali artistici e naturali del territorio. L'Amministrazione Comunale da sempre sostiene l'Istituto Comprensivo attraverso il finanziamento di progetti specifici, inseriti all'interno del Piano dell'Offerta Formativa, promuovendo il coinvolgimento delle famiglie e con la collaborazione delle associazioni culturali e sportive, del terzo settore e del volontariato. I progetti riguardano diversi ambiti ecologia, canto corale, teatro, consolidamento delle competenze di lingua inglese e francese, musica. Inoltre, l'Amministrazione comunale promuove uno sportello di consulenza psicologica a favore di alunni e insegnanti dell'Istituto Comprensivo
	AFFIDAMENTO		Il contratto di affidamento dell'impianto sportivo

	DELL'IMPIANTO SPORTIVO TESAURI	Tesauri è in scadenza al 31/08/2025. Occorrerà procedere tempestivamente con una nuova gara pubblica per non lasciare l'impianto chiuso alla ripresa dell'attività sportiva nel mese di settembre
	45° ANNIVERSARIO DEL GEMELLAGGIO CON IL COMUNE DI ORAISON (FRANCIA)	L'anniversario del gemellaggio con Oraison diventerà l'occasione per sviluppare la vocazione turistica del territorio attraverso la valorizzazione dei beni patrimoniali, culturali e naturali insieme all'inserimento delle eccellenze gastronomiche
	AGGIORNAMENTO SEZIONE DEL SITO "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ATTRAVERSO MODALITÀ AUTOMATIZZATE	In seguito al passaggio al nuovo sito istituzionale, occorre ora provvedere ad una nuova modalità di implementazione delle pagine relative alla sezione "Amministrazione Trasparente".
	CONTROLLO E AGGIORNAMENTO DELLE COLONIE FELINE CENSITE SUL TERRITORIO COMUNALE (E MICROCHIPPATURA)	Ottimizzare la lotta al randagismo in particolare attraverso il controllo della popolazione felina.
	MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ALCUNI IMMOBILI ERP PER UNA NUOVA RIASSEGNAZIONE	Riqualificazione e manutenzione straordinaria immobili ERP
	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE E DELLA PREVENZIONE	Promuovere il benessere collettivo incentivando le associazioni del territorio e i volontari che si adoperano a favore di anziani, disabili e minori.
Area n. 4 – AREA TECNICA PATRIMONIO PUBBLICO, EDILIZIA	Titolo	Obiettivo operativo
	ASSUNZIONE E ADOZIONE DEL PUG – PIANO URBANISTICO GENERALE	PUG

PRIVATA E URBANISTICA	PROCEDURA RELATIVA ALL'ART. 53 DELLA LR 24/2017 PER REALIZZAZIONE DI PISTA CICLABILE E MESSA IN SICUREZZA DI VIA DEI ROTOLI	Procedura relativa all'art. 53 della L.R. 24/2017
	SISTEMAZIONE DELLA SEGNALETICA STRADALE VERTICALE	Sistemazione della segnaletica stradale verticale
	REALIZZAZIONE AMPLIAMENTO MENSA SCOLASTICA	Realizzazione ampliamento mensa scolastica
	INTERVENTI DA REALIZZARE A SEGUITO DELLA CALAMITÀ 20/29 GIUGNO 2024	Eventi da eseguire a seguito della calamità del 20/29 giugno 2024

L'obiettivo di ente "RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO", alla luce dell'art. 4 bis della legge di conversione del D.L. 13/2023 e come successivamente stabilito dalla circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, relativo al rispetto dei tempi medi di pagamento da parte di ciascun Responsabile per le fatture di competenza è da considerarsi obiettivo di performance da inserire nella performance annuale, come obiettivo strategico e trasversale. In sede di valutazione, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, il mancato raggiungimento del suddetto obiettivo strategico e trasversale comporterà una decurtazione dell'indennità di risultato nella misura del 30 per cento a valere sul totale degli obiettivi annuali assegnati.

Le schede degli obiettivi di performance individuale assegnati alla varie strutture dell'ente sono allegate e integrate nel presente documento come previsto dalla normativa in materia. **(all.1)**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

L'Unione Pedemontana Parmense e i 5 comuni che ne fanno parte formulano un unico Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza fin dal 2018, annualmente aggiornato. Attraverso tale piano, ed in coordinamento con il piano della performance dell'Ente, sono state definite misure generiche e specifiche volte a ridurre i rischi corruttivi nell'ambito dei principali processi decisionali dell'Amministrazione.

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

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

- Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n. 7 del 22/01/2025 come allegato A) del PIAO comprendente:

- PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2025-2027;
- SCHEDE MAPPATURA E MONITORAGGIO MISURE GENERALI;
- SCHEDE MAPPATURA E MONITORAGGIO MISURE SPECIALI;
- TRASPARENZA – TABELLA GENERALE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE;
- 3 BIS - TABELLA INTEGRATIVA obblighi di pubblicazione ex delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023;

Per comodità di consultazione, il testo integrale del PTPCT 2025-2027 è altresì pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente completo di tutti i suoi allegati.

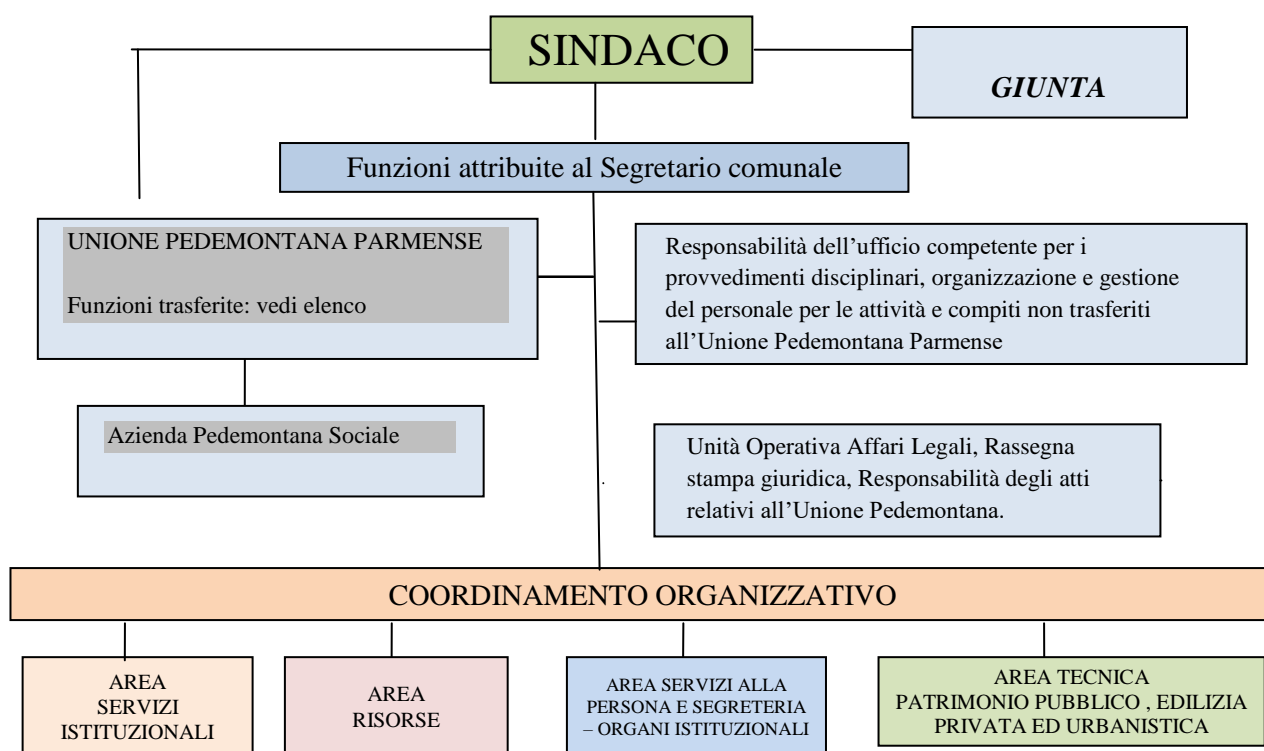
IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2025-2027 VIENE ALLEGATO E INTEGRATO NEL PRESENTE DOCUMENTO (All. 2)

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

ORGANIGRAMMA



All'Unione Pedemontana Parmense sono state conferite le seguenti funzioni, servizi e attività:

- Centrale Unica di Committenza;
- Funzioni relative ai servizi sociali, socio – sanitari e al ruolo di committenza per i servizi in accreditamento;
- Gestione associata dei servizi informatici e telematici;
- Gestione associata Ufficio di Piano;
- Gestione del personale;
- Gestione associata del servizio di Polizia Locale;

- Organo di revisione;
- Servizi Assicurativi e Servizi di Brokeraggio;
- Organo indipendente di Valutazione;
- Servizio di Protezione Civile;
- Sportello Unico Attività Produttive;
- Sportello energia;
- Servizio Anticorruzione e Trasparenza;
- Servizi Turistici, per i Comuni di Collecchio, Felino, Sala Baganza, Traversetolo;
- Gestione Associata Funzioni Sismiche;
- Controllo di Gestione.

ASSETTO DELLE RESPONSABILITA'

<div data-bbox="150 931 523 1032" data-label="Section-Header"> <h3>Funzioni attribuite al Segretario comunale</h3> </div> <p data-bbox="150 1070 497 1099">Attualmente ruolo non ricoperto</p>	<p data-bbox="587 969 1442 1099">E' responsabile dell'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari (Unione), organizzazione e gestione del personale per le attività e compiti non trasferiti all'Unione Pedemontana Parmense.</p> <p data-bbox="587 1122 1442 1205">Unità Operativa Affari Legali, Rassegna stampa giuridica, Responsabilità degli atti relativi all'Unione Pedemontana.</p>
<div data-bbox="150 1294 523 1420" data-label="Section-Header"> <h3>AREA SERVIZI ISTITUZIONALI Posiz. EQ n.1</h3> </div> <p data-bbox="150 1467 459 1597">Servizi e attività prevalentemente di natura istituzionale</p> <p data-bbox="150 1653 464 1821">Funzionari EQ n.1 Dipendenti assegnati n. 13 Funzionari: n. 3 Istruttori: n. 7 Operatori esperti: n. 3</p>	<p data-bbox="587 1317 1406 1346">E' responsabile dell'U.R.P., Servizi Demografici, Cultura, e Turismo.</p> <p data-bbox="587 1368 991 1397">E' responsabile del museo Brozzi.</p> <p data-bbox="587 1420 1118 1449">E' responsabile della comunicazione esterna.</p> <p data-bbox="587 1471 1442 1653">Nuclei Omogenei: aspetti amministrativi della comunicazione esterna, commercio, polizia amministrativa, comunicazione istituzionale, U.R.P., Servizi Demografici (anagrafe, stato civile, servizi cimiteriali, elettorale, leva militare, statistica).</p> <p data-bbox="587 1675 1442 1758">E' responsabile della gestione istituzionale e culturale della Corte Agresti.</p> <p data-bbox="587 1780 1442 1910">E' responsabile del Protocollo in arrivo ed in partenza. E' Referente SIA (Nuclei Omogenei: Centralino, Telefonia Comunale e sistemi informatici).</p> <p data-bbox="587 1933 767 1962">Pari opportunità.</p> <p data-bbox="587 1984 1426 2051">Referente verso Unione Pedemontana Parmense per le funzioni trasferite: INFORMATICA - TURISMO</p>

<div data-bbox="156 181 539 282" data-label="Section-Header"> <p>AREA RISORSE Posiz EQ n.2</p> </div> <p>Servizi legati alla programmazione e alla gestione delle risorse economiche</p> <p>Funzionari EQ n.1 Dipendenti assegnati n. 5 Funzionari: n. 2+1 ** Istruttori: n. 3 Operatori esperti: n. // *</p> <p>*Posto riqualificato in area istruttori ** Uno in uscita al 28/02/2025 e Uno apprendista PA</p>	<p>E' responsabile dell'Area Ragioneria e Bilancio.</p> <p>Nuclei omogenei: Bilancio, Contabilità, Controllo di Gestione, Inventario Economato (ad esclusione dei servizi di pulizia e manutenzione degli immobili di proprietà comunale adibiti ad uso istituzionale), e Provveditorato.</p> <p>E' responsabile delle attività di raccordo contabile con il servizio di Polizia Municipale dell'Unione Pedemontana Parmense.</p> <p>E' responsabile dell'Area tributi, Gestione Tributi, controllo e recupero tributi.</p> <p>E' responsabile del personale per le funzioni non trasferite all'Unione Pedemontana Parmense – Referente Comunale del Servizio Unico del Personale dell'Unione Pedemontana (Nuclei omogenei Amministrazione e gestione del personale, Staff al ruolo di segretario generale per i servizi attinenti l'organizzazione del personale, Gestione Status giuridico ed economico Amministratori Locali.</p> <p>Referente verso Unione Pedemontana Parmense per le funzioni trasferite: PERSONALE – POLIZIA LOCALE – CONTROLLO DI GESTIONE</p>
<div data-bbox="156 1196 539 1355" data-label="Section-Header"> <p>AREA SERVIZI ALLA PERSONA E SEGRETERIA – ORGANI ISTITUZIONALI Posiz. EQ n.3</p> </div> <p>Servizi a domanda individuale o rivolti ai cittadini singoli o associati</p> <p>Funzionari EQ: n.1 Dipendenti assegnati: n. 3 Funzionari: n. 1 Istruttori: n. 2 Operatori esperti: n. //</p>	<p>E' responsabile dei servizi Scuola, Sport, Tempo Libero, Associazionismo, Politiche Giovanili e benessere animale e dell'Area Servizio segreteria Affari e Organi Istituzionali.</p> <p>E' referente per la gestione dei servizi sociali e sanitari e dell'Azienda Pedemontana Sociale per i servizi sociali, locazioni attive e passive alloggi di emergenza ed alloggi Erp</p> <p>E' responsabile dell'Archivio Comunale.</p> <p>E' responsabile delle funzioni cerimoniali e dei Gemellaggi. Nuclei omogenei: Segreteria, Affari e Organi Istituzionali, staff al ruolo del Segretario Comunale per i servizi di segreteria e affari istituzionali, contratti, appalti.</p> <p>Referente verso Unione Pedemontana Parmense per le funzioni trasferite: SOCIALE</p>

<p>AREA TECNICA PATRIMONIO PUBBLICO, EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA Posiz. EQ n.4</p>	<p>E' responsabile dell'Area patrimonio (compresa la corte Agresti), lavori pubblici, Demanio ed Ambiente.</p>
<p>Servizi di gestione del patrimonio pubblico, tutela dell'ambiente, programmazione e controllo dello sviluppo del territorio</p>	<p>Nuclei Omogenei: Viabilità e circolazione comunale, gestione del patrimonio pubblico, locazioni attive e passive ad eccezione alloggi Erp e alloggi d'emergenza, progettazione, ufficio espropri, segreteria amministrativa, GIO, raccordo con l'Unione Pedemontana Parmense in materia di protezione civile ed adempimenti connessi a Traversetolo quale sede di COS e COM, sicurezza, progettazione e dislocazione uffici, arredi, servizi ambientali).</p>
<p>Funzionari EQ n.1 Dipendenti assegnati n. 11 Funzionari: n. 4 Istruttori: n. 2 + 1* Operatori esperti: n. 4</p>	<p>E' responsabile della Toponomastica e del S.I.T. (Servizio Informativo Territoriale).</p>
<p>* di cui n.1 vacante</p>	<p>E' responsabile dei servizi di pulizia e manutenzione degli immobili di proprietà comunale, della manutenzione del verde e dei cimiteri.</p>
	<p>E' responsabile della programmazione dei lavori pubblici, responsabile dell'ufficio espropriazioni.</p>
	<p>E' responsabile dell'Area Sportello Unico Edilizia, procedure di condono e vigilanza edilizia.</p>
	<p>E' responsabile dell'Urbanistica, PSC – RUE – POC, PUG .</p>
	<p>Referente verso Unione Pedemontana Parmense per le funzioni trasferite: PROTEZIONE CIVILE</p>

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

Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 3 del 15/01/2025 è stato approvato il Piano Unico Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2025-2027 dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Traversetolo e Felino.

IL Piano Unico Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2025-2027 VIENE ALLEGATO E INTEGRATO NEL PRESENTE DOCUMENTO (All.3)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La disciplina e la programmazione del lavoro agile e le sue modalità di attuazione e sviluppo per i dipendenti dell'Unione Pedemontana Parmense e di tutti i dipendenti dei comuni che ne fanno parte è stata approvata con delibera di Giunta dell'Unione n. 7 del 22/01/2025 ad oggetto “*APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027*”.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024).

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

n. 35 unità di personale di cui:

n. 33 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato (incarico ex art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000)

n. 1 a tempo determinato 36 mesi – apprendistato PA (per il quale si è vincolata, fin dall'origine del contratto, la quota di capacità assunzionale necessaria per la trasformazione a tempo indeterminato, alla scadenza)

di cui:

n. 33 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale (rispettivamente 50% e 83,33%)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 4 unità AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: titolari di EQ

n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE

- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
- n. 1 con profilo di FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO

n. 11 unità AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: non EQ

- n. 3 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO (di cui 1 in uscita)
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO
- n. 2 con profilo di SPECIALISTA ATTIVITA' AMM-CONTABILI
- n. 1 con profilo di SPECIALISTA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
- n. 1 con profilo di SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
- n. 1 con profilo di FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

n. 14 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI

- n. 7 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
- n. 5 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE
- n. 2 con profilo di ISTRUTTORE TECNICO
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE TECNICO (vacante)

n. 7 unità AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

- n. 1 con profilo di ESECUTORE AMMINISTRATIVO
- n. 1 con profilo di ESECUTORE TECNICO-CAPO OPERAI
- n. 2 con profilo di ESECUTORE TECNICO
- n. 1 con profilo di COLLAB. TECNICO MANUTENTIVO
- n. 2 con profilo di COLLAB. PROFESSIONALE

Il calcolo della spesa della dotazione organica

Il concetto di “dotazione organica” rappresenta ormai un valore finanziario destinato all’attuazione del Piano dei fabbisogni, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio ed alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario è uno strumento flessibile per una gestione ottimale del capitale umano, in correlazione agli obiettivi strategici, alle evenienze che intervengono in corso di gestione, ad eventuali cessazione (che possono anche essere non prevedibili) e come tale deve essere inteso quale uno strumento dinamico.

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

Partendo dai valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022 (ultravigente fino alla sottoscrizione di nuovo contratto nazionale), per ciascuna categoria giuridica di ingresso (come riclassificate dallo stesso contratto), gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/12/2022	13° mens.	Totale
Area funzionari	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Area Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Area operatori esperti	19.034,51	1.586,21	20.620,72

I dati che seguono riflettono i valori finanziari della spesa prevista, anche rispetto al fabbisogno di personale che si programma per il periodo di vigenza 2025-2027:

Dipendenti a tempo indeterminato in servizio all'1/1/2025

**come da dati di bilancio 2025/2027 (retribuzioni e oneri riflessi)*

		Unità n.	di cui
AREA DECLARATORIA NUOVO CCNL	Totale *		
FUNZIONARI EQ		13	
ISTRUTTORI		14	
OPERATORI ESPERTI		7	1 pt 30 ore 1 pt 18 ore
Totale complessivo	1.314.372,00	34	

Quote Fondo produttività e previsione scavalco

Segretario **75.630,00**

Dipendenti a tempo determinato in servizio all'1/1/2025

		Unità n.
AREA NUOVO CCNL	Totale	
FUNZIONARI EQ (art. 110 c.1 TUEL)		1
FUNZIONARIO apprendistato PA	./ .	1
ISTRUTTORI	./ .	/

OPERATORI ESPERTI	.// .	/
Totale complessivo	70.933,00	2
		36
Totale spesa	1.460.935,92	

Le strategie di gestione del capitale umano, per l'anno 2024, presuppongono le seguenti scelte gestionali:

- Particolare attenzione alle competenze trasversali;
- Valorizzazione delle competenze relazionali e di comunicazione, oltre alla capacità di comprensione di fatti complessi e di traduzione degli stessi in un linguaggio semplice;
- In linea con il DM della Funzione Pubblica “framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni” del 09/08/2023, l'amministrazione intende sviluppare il proprio fabbisogno, andando a verificare sempre più, con gli opportuni strumenti, non solamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) ed i comportamenti (saper essere).

Si è dato corso, nella programmazione 2024, ad una assunzione (area dei funzionari) in previsione di cessazione che interverrà al 28/02/2025.

Sulla programmazione 2024 è ancora in corso una procedura di progressione fra le aree, che si concluderà a breve.

A fine esercizio – dicembre 2024 -, invece, si è registrata una seconda cessazione inattesa (area degli istruttori) che si somma ad una intervenuta nello scorso mese di marzo 2024: si prevede pertanto, al momento, una assunzione di figura di istruttore tecnico.

Le assunzioni previste interverranno secondo le modalità tempo per tempo consentite dalle normative vigenti.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per il 2025 sono in programmazione le seguenti procedure:

- Assunzione in ruolo di n. 1 Istruttore tecnico - Area degli Istruttori per le necessità operative dell'Area tecnica, per ripristinare, in parte, personale cessato nel corso del 2024.

Per il 2026 sono in programmazione le seguenti procedure:

- Assunzione in ruolo di n. 1 dipendente Area degli Istruttori per previsione di pensionamento (fine 2025) di dipendente pari qualifica, in adesione a convenzione da sottoscrivere con Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia Romagna, per la copertura di assunzioni

obbligatorie.

La sostenibilità finanziaria (capacità assunzionale) necessaria ai sensi DM 17/03/2020 non è incrementativa e dunque non necessaria, in quanto le assunzioni previste sostituiscono personale di pari qualifica, già cessato in precedenza.

La maggior spesa incrementale è compresa nel bilancio 2025 e pluriennale.

Per il periodo relativo alla presente programmazione 2025-2027, l'amministrazione si riserva di coprire, con assunzione, nelle modalità consentite dalle norme tempo per tempo vigenti, eventuali cessazioni di personale che dovessero intervenire in corso d'anno a parità di spesa attualmente prevista e salvo variazioni organizzative che dovesse nel frattempo approvare.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per il 2025 sono in programmazione le seguenti procedure:

- E' previsto il ricorso a modalità di lavoro interinale per le necessità di gestione delle aperture del Museo Brozzi, la cui procedura di affidamento è andata deserta. Spesa € 6.000,00
- Secondo le modalità normativamente disponibili, entro i limiti di spesa consentiti, e previo reperimento delle necessarie risorse finanziarie, assunzioni a tempo determinato per eventuali assenze di personale con diritto alla conservazione del posto, qualora non sia possibile sopperire con il personale in servizio;
- Disponibilità all'utilizzo di tirocini formativi che, se retribuiti, dovranno garantire il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile, e previo reperimento delle necessarie risorse finanziarie.
- Eventuali assunzioni a tempo parziale, ai sensi dell'art.1 c.557 L. 311/2014, di dipendenti a tempo pieno di altre pubbliche amministrazioni, qualora occorresse far fronte a situazioni impreviste di assenze con particolare impatto sull'organizzazione.

La programmazione variata è così rappresentata:

ANNO 2024

	AREA	TIPOLOGIA RAPPORTO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Quota capacità assunzionale	Costo finanziario complessivo annuo
1	Area Servizi Istituzionali	Nessuna previsione			
2	Area Risorse	Nessuna previsione			
3	Area Servizi	Nessuna previsione			

	alla Persona e segreteria organi istituzionali				
4	Area Tecnica - Patrimonio Pubblico Edilizia privata-urbanistica	Area degli Istruttori – n.1 dipendente tempo pieno e indeterminato	Modalità previste da normativa vigente: mobilità nazionale, mobilità ex-art. 30 DLgs 165/2001, scorrimento graduatorie, se disponibili, concorso pubblico.	(no) Cessazione pari qualifica (marzo 2024)	Coperto da altra cessazione nell'Area Tecnica

ANNO 2026 E ANNO 2027

Al momento è prevista, nel corso del 2026, una assunzione (a copertura obblighi l. n. 68/1999) a seguito di cessazione (area istruttori);

A fine 2027, è previsto di provvedere alla trasformazione di un contratto di apprendistato PA (tempo determinato 36 mesi) in contratto a tempo indeterminato, per la cui attuazione è stata già accantonata (a normativa vigente) la necessaria quota di capacità assunzionale, nel corso del 2024, in fase di originaria assunzione.

Si valuterà, al maturare delle condizioni gestionali e normative, quali ulteriori possibilità / necessità di presenteranno.

La vigente programmazione fabbisogno di personale, prevista nel DUP, è stata effettuata nel rispetto della normativa e limiti previsti dalla norma ed adeguata alle disposizioni di cui al d.lgs.75/2017, nonché alle linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 08/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018 e alle Legge di Bilancio 2025 (L. 207 del 30/12/2024)

Fermo restando il principio generale di rispetto dei limiti in materia di spesa di personale:

- l'assunzione di personale a tempo indeterminato è possibile nell'ambito della "sostenibilità finanziaria" dell'Ente;
- l'assunzione di personale a tempo determinato è possibile nell'ambito del limite di spesa dell'Ente per forme di lavoro flessibile;

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA – NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
MEDIA TRIENNALE DELLE ENTRATE A RENDICONTO – dati al rendiconto 2023

	2021	2022	2023
Titolo 1	6.272.250,69	6.313.803,84	4.968.785,69
Titolo 2	569.500,90	559.666,85	505.224,36
Titolo 3	1.034.996,43	1.191.543,22	1.194.746,09
esternalizz. TARIP corrispettiva			
PEF 2024			1.592.535,00
Accantonam FCDE su PEF			-29.960,31
(pari al 2% pef anno preced - da gara)		netto	1.562.574,69
TOTALE ENTRATE	7.876.748,02	8.065.013,91	8.231.330,83
FCDE bilancio (assestato) 2023	115.000,00	115.000,00	115.000,00
+ TOTALE ENTRATE			
- FCDE	7.761.748,02	7.950.013,91	8.116.330,83
MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2021/2022/2023			7.942.697,59

Rendiconto 2023	PTFP
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.659.457,05
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	7.942.697,59
Percentuale da confrontare con quella in tabella 1 art 4 D.M. 17/03/2020	20,89%

L'art. 4 c. 2 del DM. 17/03/2020, definisce quindi il seguente spazio finanziario teorico disponibile, aggiornato al rendiconto 2023 approvato:

<i>Media entrate netto FCDE</i>		<i>Percentuale tabella 1</i>	<i>Spesa limite</i>	<i>Spese di personale (base 2018)</i>	<i>Valore incremento massimo teorico rispetto 2018</i>
7.942.697,59	*	26,90%	2.136.585,65	(1.689.734,25)	446.851,40

Il Comune di Traversetolo si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento (al 31/12/2024) pari a 9.677 abitanti (dato anagrafe comunale).

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

La Tabella 2 di cui al suddetto art. 5, c. 1, indica, per la fascia demografica in cui è ricompreso il Comune di Traversetolo e per l'anno 2025, la percentuale del 26,90%.

DATO ATTO che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni del Comune di Traversetolo è pari ad euro 446.851,40 (valore soglia pari a 26,90%), e che non sussistono altre limitazioni intermedie (esauriti i limiti di cui alla tabella 2, vigente solo fino al 31/12/2024), con la sola limitazione della disponibilità finanziaria.

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

Cat.	Importi al 01/01/2024	13° mens.	Totale
Area funzionari ed elevate qualificazioni	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Area degli istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Area degli operatori	19.034,51	1.586,21	20.620,72

esperti			
Area degli operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92

La programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 evidenzia uno spazio finanziario di capacità assunzionale residua attuale come di seguito riportata:

Capacità assunzionale a tempo indeterminato nel limite dello spazio finanziario (A)	446.851,40
Utilizzo effettivo capacità assunzionali anni precedenti e fino al 31/12/2023	-126.145,00
Capacità assunzionale ceduta all'Unione Pedemontana P.se, come da deliberazione di giunta n. 64 del 20/05/2022	-6.046,89
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario ANNO 2024 (nuove assunzioni)	-29.471,00
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario ANNO 2024 (riserva per trasformazione 2027 contratto apprendistato PA)	-31.977,00
Capacità assunzionali programmaz 2024 - progressioni verticali (D)	-3.249,00
Capacità assunzionale in cessione all'Unione Pedemontana P.se, come da deliberazione di giunta n. 23 del 16/02/2024	-21.500,00
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario residuo (C) = A - B	228.462,51
Capacità assunzionali già utilizzata programmaz 2025 (D)	// .
Capacità assunzionale residua per nuova programmazione	228.462,51

Non necessita utilizzo di nuova capacità assunzionale sull'attuale programmazione 2025-2027, in quanto le assunzioni si concretizzano in sostituzione di personale cessato, per pari categoria.

Il limite previsto per le forme di **lavoro flessibile** risulta, per il 2025, è quello di seguito indicato:

Limite forme di lavoro flessibile anno 2023 pari a 100% della spesa del 2009	197.573,77 (compresi oneri riflessi e IRAP)
Spese per forme lavoro flessibile previste e/o attivate ATTUALMENTE nel bilancio anno 2025 (Museo)	6.000,00
Spesa (lorda, compresi oneri riflessi) per contratto a tempo determinato -previsto con programmazione 2024-(Area risorse) e tutt'ora in corso – apprendistato PA (con previsione di trasformazione al termine di 36 mesi)	34.115,00
Totale spesa forme di lavoro flessibile attivate 2025	40.115,00

Il limite previsto per le forme di **lavoro flessibile** risulta, salvo modifiche normative, anche per il 2026 - 2027, quello di seguito indicato:

Limite forme di lavoro flessibile anno 2026 pari a 100% della spesa del 2009	197.573,77 (compresi oneri riflessi)
Spesa (lorda, compresi oneri riflessi) per contratto a tempo determinato -previsto con programmazione 2024-(Area risorse) e tutt'ora in corso – apprendistato PA (con previsione di trasformazione al termine di 36 mesi)	34.115,00

Limite forme di lavoro flessibile anno 2027 pari a 100% della spesa del 2009	197.573,77 (compresi oneri riflessi)
Spesa n. 11 mesi (lorda, compresi oneri riflessi) per contratto a tempo determinato -previsto con programmazione 2024-(Area risorse) e tutt'ora in corso – apprendistato PA (con previsione di trasformazione al termine di 36 mesi)	31.273,00

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

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In

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

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

Si organizzerà formazione per i collaboratori assunti di recente, per allineare le conoscenze alle novità normative su argomenti trasversali, oltre alla formazione obbligatoria e a quanto necessario sul versante tecnico.

PIANO FORMATIVO 2025-2027

Ambito formativo	Dipendenti partecipanti	Tipologia di corso	2025	2026	2027
Anticorruzione e trasparenza	Tutti	Programmato e organizzato dall'Unione Pedemontana Parmense. Partecipazione estesa a tutti i dipendenti dei Comuni aderenti	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026	Da attuarsi entro il 31.12.2027
Privacy e trattamento dei dati	Tutti	Corso da svolgersi con formatori interni. Trattandosi di normativa che interessa trasversalmente tutti i settori, la direzione operativa dell'Unione organizzerà incontri online, di "taglio concreto"	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026	Da attuarsi entro il 31.12.2027
Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Tutti	Programmato e organizzato dall'Unione Pedemontana Parmense. Possibilità di partecipazione dei dipendenti dei Comuni aderenti	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da valutarsi eventuale ripetizione	Da valutarsi eventuale ripetizione

Aggiornamento interno per il corretto utilizzo dei dispositivi informatici, posta elettronica e trattamento degli archivi cartacei	Tutti	Programmato e organizzato dall'Unione Pedemontana Parmense dei Comuni aderenti, Si rende necessario effettuare specifica formazione, per arricchimento professionale dei dipendenti	Aggiornamento continuo	Aggiornamento continuo	Aggiornamento continuo
Nuovo codice dei contratti	Settori Amministrativi: 4 dipendenti; Settore Economico-Finanziario: 1 dipendente; Settore Tecnico: 3 dipendenti	Webinar/corsi in presenza finalizzati alla conoscenza dettagliata della nuova normativa e aggiornamento costante	Aggiornamento continuo	Aggiornamento continuo	Aggiornamento continuo
Formazione e aggiornamento in materia sicurezza sul lavoro	Tutti i dipendenti, in base al ruolo ricoperto	Corso svolto da personale specializzato, in ottemperanza alla normativa vigente e a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti e dell'utenza	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026	Da attuarsi entro il 31.12.2027
Programmazione e gestione del bilancio e aggiornamenti in materia di contabilità	Almeno 5 dipendenti	Aggiornamento costante sulle novità contabili negli enti pubblici. Formazione per dipendenti neoassunti. Corsi e webinar con formatori specializzati interni/esterni	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026	Da attuarsi entro il 31.12.2027
Aggiornamento su particolari tematiche di natura amministrativa/tecnico	Almeno 5 dipendenti	Aggiornamento costante. Formazione per dipendenti neoassunti. Corsi e webinar con formatori specializzati interni/esterni	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026	Da attuarsi entro il 31.12.2027

Per il 2025 l'Unione Pedemontana Parmense ha inoltre indicato nel proprio PIAO l'adozione di un Piano unico integrato della formazione del personale dell'Unione e dei Comuni aderenti, piano della formazione che prevederà una formazione mirata specifica per settore, così come definita dal bando Formez al quale l'Unione ha partecipato ed è in attesa dell'esito.

4. MONITORAGGIO

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

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

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

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

Sezione/Sottosezione	Soggetto che sovrintende il controllo	Modalità
VALORE PUBBLICO	OIV/NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PERFORMANCE	OIV/NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	RPCT OIV/NdV	Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure- Verifica rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	OIV/NdV	Al variare del modello organizzativo
LAVORO AGILE	OIV/NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	OIV/NdV	Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale

5. ALLEGATI

ELENCO ALLEGATI E ATTI DI PROGRAMMAZIONE da considerarsi parti integranti del presente P.I.A.O. per gli specifici ambiti di programmazione trattati:

ALLEGATO 1. Piano della Performance Anno 2025;

ALLEGATO 2. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025/2027;

ALLEGATO 3. Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027.