



**COMUNE DI CAMPARADA**

**Provincia di Monza e della Brianza**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**Triennio 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)*

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ .

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>6</b>
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>7</b>
<b>2.1. - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE- VALORE PUBBLICO</b>	<b>7</b>
<b>2.2. SOTTOSEZIONE - PERFORMANCE</b>	<b>7</b>
<b>2.3 SOTTOSEZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>11</b>
<b>3.1. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>11</b>
<b>3.1.1 - OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE</b>	<b>13</b>
<b>3.1.2 - OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'</b>	<b>16</b>
<b>3.2. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	<b>16</b>
<b>3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	<b>18</b>
<b>3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>21</b>
<b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO</b>	<b>24</b>

**ALLEGATI:**

Schede relative agli obiettivi assegnati (All. A)

Mappatura Aree Processi, Misure Generali e Sottosezione trasparenza (All. B)

## PREMESSA

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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa. In particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- il Piano delle azioni concrete (art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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 e sulla base della Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 11/10/2022. Il PIAO è stato elaborato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

– consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni

e una sua semplificazione;

– assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e 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 mission 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.

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 presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo quelle inerenti:

- a. alle autorizzazioni/concessioni;
- b. ai contratti pubblici;
- c. alle concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi;
- d. i concorsi e le prove selettive;
- e. i 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. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all’art. 6 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. 7 co. 1 D.M. 24 giugno 2022 il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In base all’articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni

successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il piano è predisposto in formato esclusivo digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica al link: [www.piao.dfp.gov.it](http://www.piao.dfp.gov.it) .

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Denominazione</b>	Comune di Camparada
<b>Indirizzo</b>	Piazza Municipio n.1
<b>Sindaco</b>	Cogliati Maria Luisa
<b>Durata dell'incarico</b>	5 anni
<b>Sito internet istituzionale</b>	<a href="https://comune.camparada.mb.it/">https://comune.camparada.mb.it/</a>
<b>Telefono</b>	039698541
<b>Pec</b>	comune.camparada@pec.regione.lombardia.it
<b>Codice fiscale/P.IVA</b>	03602230157 / 00758300966
<b>Personale</b>	n. 5 Dipendenti a tempo pieno e indeterminato
<b>Comparto di appartenenza</b>	Enti locali
<b>Abitanti al 31/12/2024</b>	2117

## **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE- 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. 3 del 26.02.2025 che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2 SOTTOSEZIONE – PERFORMANCE**

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi stabiliti nell'ambito della predisposizione del Documento Unico di Programmazione.

Il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 e definisce le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Stante la molteplicità delle dimensioni oggetto di programmazione, nel seguente quadro sinottico sono individuate le principali fonti a cui l'amministrazione ha fatto riferimento al fine di individuare correttamente gli obiettivi da indicare nella presente sottosezione di programmazione:

Codice di catalogazione	DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE	FONTE PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI
A.1	Obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore)	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021
A.2	Obiettivi di digitalizzazione	<b>Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023</b> , pubblicato sul sito dell'AgID in data 10 dicembre 2021, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome per le PA locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso
A.3	Obiettivi correlati alla qualità della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche	D. Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5,7, 8 e 9
A.4	Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione	<b>Obiettivi di accessibilità</b> di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016 <b>Dichiarazione di accessibilità</b> , di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni.
A.5	Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione	<b>Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA)</b> , di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n.41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992
A.6	Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	<b>Piano triennale di azioni positive</b> , di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006
A.7	Obiettivi discendenti dal Documento Unico di Programmazione	D. Lgs. n.267/2000, art. 169, comma 3-bis

Si producono in allegato:  
Schede relative agli obiettivi assegnati (All. A)

### SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione sostituisce il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e viene predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17.01.2023 con deliberazione n. 7 le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione possono confermare, per le successive due annualità, i contenuti della presente sottosezione del PIAO vigente con un provvedimento espresso sempre che non si siano verificati:

1. Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. Modifiche organizzative rilevanti;
3. Modifiche degli obiettivi strategici;
4. Modifiche significative delle altre sezioni de PIAO che possano incidere sulla sottosezione rischi

corruttivi e trasparenza.

A tal proposito il Comune di Camparada con Deliberazione n. 25 del 15/04/2024 ha approvato il PIAO 2024/2026 comprensivo della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, al quale si rimanda.

Accertato e attestato che non si è verificata nessuna delle condizioni di cui ai precedenti punti da 1 a 4, si confermano i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza contenuti nel PIAO 2024/2026.

L'ANAC, con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 "Aggiornamento 2024 PNA 2022", ha fornito indicazioni per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti.

Le indicazioni fornite mirano, da una parte, a garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, a limitare oneri alle amministrazioni, viste le rilevanti difficoltà operative e organizzative che tali comuni continuano a riscontrare a causa delle ridotte dimensioni.

Il Comune di Camparada ha pertanto adottato le seguenti schede:

All. 1 Mappatura Aree-Processi

All. 2 – Misure generali

All. 3 – Sottosezione trasparenza

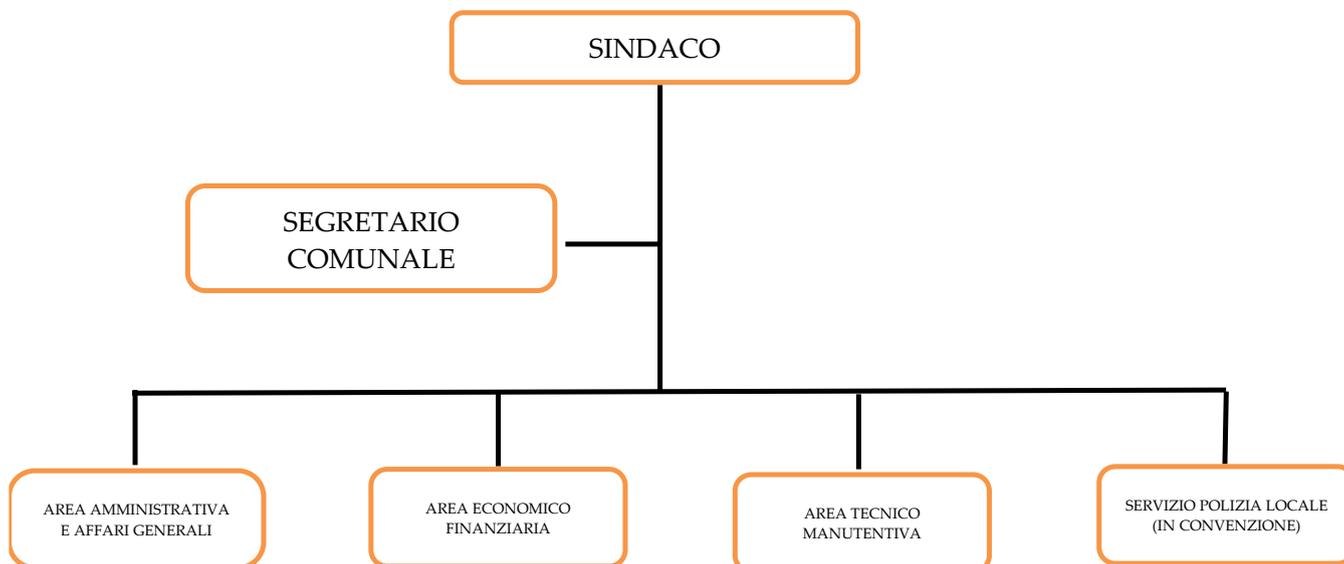
contenute nell'all. B) del presente PIAO quali aggiornamenti alle schede allegate al PIAO 2024-2026

# SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nel seguente organigramma.



Il dettaglio della struttura organizzativa è il seguente:

<b>Struttura organizzativa</b>	Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2023
<b>Elenco responsabilità funzioni dirigenziali</b>	Area Affari Generali, dott.ssa Marina Delli Carri, decreto del Sindaco n. 8 del 24/06/2024  Area Demografici, sig.ra Maria Luisa Cogliati, decreto del Sindaco n. 8 del 08/06/2024  Area Economico-Finanziaria, dott.ssa Simona Diletta Ferlito, decreto del Sindaco n. 1 del 10/01/2025

	Area Tecnico-Manutentiva, sig.ra Maria Luisa Cogliati, decreto del Sindaco n. 8 del 08/06/2024
<p><b>Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio</b></p>	<p>Area Affari Generali, n. 2 dipendenti assegnati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato;</li> <li>- 1 Funzionario E.Q. con incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per n. 12 ore settimanali. Termine contratto 31/03/2025.</li> </ul> <p>Area Demografici, n. 1 dipendente assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato.</li> </ul> <p>Area Economico-Finanziaria/Personale, n. 2 dipendenti assegnati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato;</li> <li>- 1 Funzionario E.Q. a tempo pieno ed indeterminato.</li> </ul> <p>Area Tecnico-Manutentiva, n. 2 dipendenti assegnati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Istruttore amministrativo con incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per n. 8 ore settimanali. Termine contratto 30/04/2025;</li> <li>- 1 Funzionario Tecnico con incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per n. 12 ore settimanali. Termine contratto 31/03/2025.</li> </ul>
<p><b>Altre eventuali specificità del modello organizzativo</b></p>	<p>Responsabile anticorruzione, dott.ssa Chiara Prussiani, provvedimento n. 4 del 17/03/2025;</p> <p>Nucleo di valutazione, dott. Claudio Geniale, decreto del Sindaco n. 4 del 05/01/2022;</p> <p>Revisore dei Conti, dott.ssa Valentina Bollati, delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 06/11/2024;</p>

### 3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

## **OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **PREMESSA**

Il Piano triennale delle Azioni positive è previsto dal D.lgs. 11/04/2006, nr. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 Novembre 2005, nr. 246 “ ed in particolare dall’art. 48 “ Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni “ che dispone l’adozione di questo documento, allo scopo di “ assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;

Il Decreto Legislativo nr. 165 del 30 Marzo 2011 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazione pubbliche” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle Imprese;

Anche la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica amministrazione e della Ministra tra per i Diritti e le pari Opportunità emanata il 23/05/2007, si pone l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro;

Il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

## **1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO**

Tabella 1 – Distribuzione del personale in relazione al sesso e alla categoria

Categoria		Maschi		Femmine		Totale	
		Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica
<b>Operatori</b>	Totale						
<b>Operatori esperti</b>	Totale						
<b>Istruttori</b>	Totale	1	30	3	49	4	44
<b>Funzionari</b>	Non Titolare EQ						
	Titolare EQ			1	34	1	34
	<b>Totale</b>						
<b>DIRIGENTI</b>	Dirigenti						

Tabella 2 – Distribuzione del personale in relazione al sesso

Lavoratori	Operatori		Istruttori	Funzionari		Dirigenti	Totale
	Operatori esperti			No EQ	EQ		
Maschi			1				1
Femmine			3		1		4
<b>Totale</b>							

Tabella 3 – Distribuzione del personale in relazione al titolo di studio

Lavoratori	Operatori		Operatori esperti		Istruttori		Funzionari				Dirigenti		Totale
	M	F	M	F	M	F	No EQ		EQ		M	F	
							M	F	M	F			
Licenza Media													
Diploma					1	2							3
Laurea						1				1			2
Altro													
<b>Totale</b>													

Con il presente Piano Azioni Positive, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente.

## OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Camparada si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne);
- promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla

- famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **AZIONI POSITIVE**

Il Comune di Camparada al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- consentire la uguale possibilità per le donne e per gli uomini dipendenti di partecipazione a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a rendere accessibile la frequentazione dei corsi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part time.
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

## **DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE**

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Camparada. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Sul presente piano delle azioni positive è stato richiesto parere positivo da parte della Consigliera di Parità per la Provincia di Monza e della Brianza in data 17 marzo 2025.

### 3.1.2 Obiettivi di accessibilità

#### OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ TRIENNIO 2025/2027

##### **PREMESSA**

L'articolo 9, comma 7, del D.L. 18.10.2012, n. 179 convertito con modificazioni dalla Legge 17.12.2012, n. 221 in tema di accessibilità dei siti web e servizi informatici, stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli Obiettivi di accessibilità nel proprio sito web.

##### **DESCRIZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE**

Il Comune di Camparada è un ente locale territoriale, che rappresenta la propria comunità; autonomo, dotato di potestà normativa limitata alla emanazione di norme statutarie e regolamentari. Esercita, secondo il principio di sussidiarietà, funzioni amministrative proprie, curando l'erogazione alla cittadinanza di servizi sociali e scolastici, servizi di polizia locale e protezione civile, servizi tecnici e manutentivi e altri servizi pubblici locali, nonché funzioni conferite o delegate dallo Stato, quali i Servizi Demografici e Statistici, dalla Regione e dalla Provincia.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Camparada ha introdotto diverse azioni ed interventi, tra cui il rifacimento del Sito internet e implementazione dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità indicati nelle linee guida Agid, finanziato tramite PNRR.

Gli obiettivi di accessibilità comunicati ad AGID sono pubblicati nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati cui si rinvia. In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione di immobili e strutture cittadine (marciapiedi, strade) garantendone il decoro, abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità

## SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

##### **Premessa**

Il lavoro agile risulta regolamentato, oltre che dalla normativa in materia, anche a livello contrattuale dal titolo IV capo I artt. 63 e ss. del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

##### **MISURE ORGANIZZATIVE**

La ridotta dimensione dell'Ente non rende necessario prevedere una particolare disciplina del lavoro agile ma, sulla base della normativa vigente e delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2019/2021, si riserva di attivare il confronto con le parti sindacali per individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, stabilire criteri di accesso e di priorità nell'accoglimento delle istanze dei dipendenti e le modalità di articolazione della prestazione

##### **PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

L'Ente ha potenziato l'utilizzo di piattaforme informatiche che consentono la circolarità dei dati e la fruizione degli stessi mediante sistemi di cloud.

## **COMPETENZE PROFESSIONALI**

Sono stati avviati percorsi di formazione in questo ambito e il livello di informatizzazione dei dipendenti dell'Ente è sufficiente ad una positiva attuazione dello stesso.

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 16.11.2022 verrà comunque garantita un'iniziativa formativa per il personale che venisse autorizzato a prestare l'attività in lavoro agile al fine di potenziare le capacità di utilizzo delle principali piattaforme di comunicazione e promuovere autonomia lavorativa, collaborazione con i colleghi che operano in modalità tradizionale e scambio di dati.

## **OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE**

Le iniziative che l'Ente eventualmente deciderà di assumere nell'ambito del lavoro agile saranno volte alla conciliazione delle esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e l'operatività dello stesso

## SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Comune di Camparada, in quanto ente con meno di 50 dipendenti, è tenuto alla redazione del P.I.A.O. “semplificato”, nel quale va prevista solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall’Ente (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022).

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente

- N. dipendenti a tempo pieno e indeterminato: 5  
Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:
  - n. 1 Funzionario Amministrativo (Area Economico Finanziaria).
  - n. 3 Istruttori amministrativi (Area Economico Finanziaria e Area amministrativa).
  - n. 1 Istruttore di Polizia Locale.
  
- N. dipendenti con contratto di lavoro flessibile e altre forme diverse dalle precedenti: 2  
Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:
  - n. 1 Funzionario E.Q. (Area Amministrativa) con incarico ai sensi dell’art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per n. 12 ore settimanali. Termine contratto 31/03/2025.
  - n. 1 Funzionario Tecnico (Area Tecnico Manutentiva) con incarico ai sensi dell’art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per n. 12 ore settimanali. Termine contratto 31/03/2025.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Atteso che, 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 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,65%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all’annualità 2025, di € 132.106,16, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 366.597,38;
- Dall’anno 2025 NON ricorre più l’applicazione dell’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1 e neanche la possibilità di utilizzo di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020;
- Lo spazio assunzionale aggiuntivo complessivo del comune per l’anno 2025 ammonta pertanto a Euro 132.106,16, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l’anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all’art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 366.597,38.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell’anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo

2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 234.491,22 + Euro 132.106,16 = Euro 366.597,38 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 331.375,00.
--

*n.b.: Spesa personale previsionale 2025, determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal 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, oggetto della presente programmazione strategica;
- 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.

### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, 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, pari a € **246.384,12**, 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.

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 246.384,12
---

Totale spese di personale al netto delle esclusioni da confrontare con media 2011/2013 (Lordo annuo – spazi aggiuntivi D.M. 17 marzo 2020): € 224.304,35.
---

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Considerato che, nel presente piano del fabbisogno è previsto ricorso alla spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile per l’anno 2025 (prestazioni di lavoro mediante scavalco di eccedenza da parte di dipendenti di altro Ente), questo Ente ha definito in sede di approvazione del P.I.A.O. 2024/2026 *ex novo* il limite di spesa ai fini del controllo di compatibilità con il dettato dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Nell’impossibilità di ricostruire il dato relativo alla spesa storica 2009 o del triennio 2007-2009 per mancanza di un conto annuale certificato relativamente al 2009 e di indicazione di spese nella voce tempo determinato per gli anni 2007 e 2008, e difficoltà legate al reperimento dei documenti contabili/conti annuali dei relativi anni, l’Ente intende definire un limite affinché possa ricorrervi al fine di far fronte a necessità contingenti di potenziamento degli Uffici o sostituzione temporanea di personale.

In merito, si richiama in estrema sintesi la posizione in merito espressa dalla Corte dei Conti Sezione

Autonomie n. 1/2017.

*“I giudici con la deliberazione richiamata enunciano un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all'individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento - rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 - nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009 (dato desumibile dai Conti annuali 2007-2008-2009). Secondo il Collegio, l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte a un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del D.lgs. 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.*

Quanto ciò premesso, il Comune di Camparada ha definito in € 32.156,83 (Costo di un istruttore amministrativo, comprensivo di oneri e Irap) il limite di spesa di personale per ricorso a forme di lavoro flessibile al fine di far fronte alle esigenze operative dell'Ente legate a necessità contingenti di potenziamento degli Uffici o sostituzione temporanea di personale.

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

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con Delibera di Giunta n. 5 del 18.01.2025 con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

- 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 e rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente ha verificato tramite canale PCC di non aver ricevuto, alla data odierna, richieste 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;

il Comune di Camparada non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **a) stima del trend delle cessazioni personale in dotazione organica:**

Considerato che, 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 Istruttore Amministrativo – Anagrafe, con decorrenza dal 01.05.2025;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

### **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Per l'anno 2025 si prevede di perfezionare le seguenti assunzioni:

- n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnico Manutentiva (già prevista nel P.I.A.O. 2024/2026 – annualità 2025);
- n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'ufficio Anagrafe in sostituzione della risorsa dimissionaria;

Si prevede altresì, nel triennio di riferimento, l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile per la sostituzione di personale assente ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro; per la copertura di posizioni resasi vacanti, nelle more del reclutamento a tempo indeterminato; oppure, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.

Si autorizza fin da subito, in quanto ad invarianza di spesa di personale, la sostituzione del personale assunto a tempo indeterminato in caso di dimissioni volontarie, mobilità in uscita o altre forme di cessazione, mediante il reclutamento di personale a tempo indeterminato, con medesimo profilo professionale e regime orario.

### **Certificazioni del Revisore dei conti**

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

#### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non sono previste ipotesi di redistribuzione del personale.
- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: previste, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le assunzioni previste avverranno preferibilmente previo scorrimento di graduatoria concorsuale.
- c) assunzioni mediante mobilità volontaria: in conformità all'articolo 30 del Dlgs 165/2001 tutte le PP.AA. devono, prima della indizione di propri concorsi per assumere personale dipendente a tempo indeterminato, dare corso alla effettuazione della mobilità volontaria oltre che alla comunicazione di cui all'articolo 34 bis dello stesso decreto per l'utilizzazione dei dipendenti pubblici in disponibilità. Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, qualora dovesse essere introdotta anche per il 2025 una disposizione tale da rendere facoltativa la mobilità volontaria, l'ente intende avvalersene procedendo prioritariamente con le modalità di cui alla lettera b);
- d) progressioni verticali di carriera: non previste.
- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: previste.
- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste.

### **3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Premessa**

Il vigente CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 al capo V "Formazione del personale" riconosce l'importanza della formazione del personale, in quanto svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Infatti, la formazione valorizza il patrimonio professionale presente negli enti, garantisce l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, favorisce la crescita professionale del lavoratore

e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti ed incentiva comportamenti innovativi. Questa Amministrazione è consapevole che la formazione del personale costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico e pertanto è necessario accrescere il livello di formazione e di aggiornamento professionale del personale. Il primo tassello per investire sulle competenze è innalzare il livello di formazione dei dipendenti pubblici. L'acquisizione di nuove conoscenze rappresenta un processo strategico per il raggiungimento degli obiettivi di mandato e per l'adeguata tutela del territorio comunale ed il benessere della popolazione. Si intende quindi promuovere efficacemente la valorizzazione delle competenze del personale dipendente, con un'attenzione particolare ai nuovi inserimenti, anche al fine di attrarre, mantenere e sviluppare persone preparate e motivate e non disperdere il sapere di chi è in procinto di terminare la propria collaborazione con l'Ente.

Nel corso del 2024, i dipendenti del Comune di Camparada hanno partecipato a corsi di formazione riconducibili alle seguenti aree tematiche: finanza, contabilità e tributi, trasparenza e anticorruzione, sicurezza informatica, innovazione digitale, investimenti e finanziamenti, appalti e contratti, personale, politiche sociali ed educative.

I corsi di formazione sono stati organizzati da vari Enti erogatori, quali soggetti privati, Maggioli e altri soggetti pubblici con estensione al personale del progetto Syllabus in collaborazione con il Dipartimento per la Funzione Pubblica, finalizzato alla valutazione e al rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni

Il 14 gennaio 2025 è stata pubblicata la nuova Direttiva del Ministro Zangrillo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", con cui vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita dei dipendenti e delle amministrazioni pubbliche. La formazione è riconosciuta quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, in modo che le competenze, ma anche i talenti di ciascuno diventino patrimonio di tutta l'organizzazione, capace di auto apprendere (learning organization) e divenire generativa di costante innovazione, con la creazione di un vero e proprio sistema di gestione delle conoscenze.

In quest'ottica, nel corso del 2025 verranno proposti corsi formativi riguardanti i seguenti ambiti:

Transizione digitale, acquisizione di competenze per l'uso delle tecnologie digitali;  
Transizione ecologica, formazione su sostenibilità e pratiche ecologiche nelle amministrazioni;  
Transizione amministrativa, adattamento ai cambiamenti organizzativi e normativi;  
Competenze manageriali e soft skills, formazione su abilità gestionali e relazionali;  
Leadership, sviluppo delle competenze di leadership per dirigenti e dipendenti.

Gli obiettivi di performance in materia di formazione per i dipendenti pubblici prevedono un minimo di 40 ore di formazione all'anno e devono riguardare temi di formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Al fine di raggiungere il tetto delle 40 ore annuali di formazione per dipendente, ma anche nella prospettiva di rendere le persone attori del proprio percorso di formazione, sarà data la possibilità al personale di usufruire, in orario di servizio, di tutti i percorsi richiesti nell'ambito di quelli disponibili, previa autorizzazione del Responsabile di Settore. La prospettiva è quella di una formazione che sia il più possibile pertinente e utile alla valorizzazione sia professionale, sia di sviluppo delle propensioni personali. L'amministrazione dovrà monitorare e garantire la partecipazione attiva dei dipendenti a queste iniziative formative. Come già detto, ciascun Responsabile autorizzerà la partecipazione ai corsi di formazione considerando il Piano di Formazione individuale che ciascun Responsabile dovrà redigere per i propri dipendenti, di almeno 40 ore annuali. La programmazione dettagliata degli interventi formativi e il suo aggiornamento avvengono più volte nel corso dell'anno, a cura del Segretario Comunale, sentite le posizioni di elevata qualificazione. La frequenza è indotta dalla possibilità di rendere flessibile e aperta l'inclusione nel piano delle diverse opportunità formative che si rendono disponibili nel corso dell'anno. Il Piano formativo dei Dirigenti sarà invece predisposto in collaborazione con il Segretario comunale.

In linea con le previsioni della recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione del personale dipendente, sono individuate le seguenti priorità di qualificazione e riqualificazione professionale

durante il 2025:

- corsi di formazione generale
- estensione al personale del progetto Syllabus in collaborazione con il Dipartimento per la Funzione Pubblica, finalizzato alla valutazione e al rafforzamento delle competenze digitali e amministrative del personale delle pubbliche amministrazioni
- corsi di formazione obbligatoria e addestramento in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e di formazione in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione

Gli obiettivi e i risultati attesi della formazione sono di riqualificazione e potenziamento delle competenze e un maggior livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti. In linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione del personale dipendente del 14.01.2025, il Sistema di gestione della formazione include anche un sistema informativo dedicato al monitoraggio dei processi e dei risultati della formazione.

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento sui "Controlli interni"	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n.1/2016	31 marzo
<b>2.2 Performance</b>	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico, secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita dall'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno o altra data stabilita dall'ANAC
<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			

<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale partire dal 2024
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
<b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Formazione</b>	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione o organismi comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale partire dal 2024