



**COMUNE DI VO'**  
PROVINCIA DI PADOVA

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**P.I.A.O.  
2024 - 2026**

Ai sensi dell'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 deliberazione di Giunta Comunale n.        del  
Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente"

**ALLEGATI:**

A) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" già approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016

B) Piano della performance e p.d.o. 2024/2026

C) Piano delle azioni positive triennio 2024/2026

D) Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativo al triennio 2022-2024, già approvato con delibera di GC n. 3 del 27.01.2022

E) Piano Organizzazione lavoro Agile, già approvato con PIAO 2023/2025 con delibera di GC n. 21 del 30.03.2023

F) Parere del revisore sul P.T.F.P. 2024/2026

## **PREMESSA**

Le finalità del presente documento, denominato **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)** sono:

- consentire un maggior programmazione delle attività da espletare;
- assicurare la semplificazione dell'attività amministrativa;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Si tratta di uno strumento di grande rilevanza strategica in cui confluiscono una serie di documenti di programmazione volti ad individuare:

- gli obiettivi che si intendono raggiungere;
- le modalità ed i tempi di realizzazione degli stessi;
- le risorse umane e strumentali a disposizione.

Il PIAO viene adottato in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'ente (DUP – BILANCIO DI PREVISIONE E PEG).

Oltre alla valenza strategica si evidenzia il forte valore comunicativo. L'ente, infatti, comunica alla collettività i risultati che intende perseguire e le azioni che intende intraprendere, al fine di dare concreta attuazione al principio di trasparenza amministrativa, intesa come facile accessibilità e conoscibilità di tutti i passaggi attraverso cui si esplica l'operato della pubblica amministrazione.

## **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, stabilisce che: *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, e procedere alla costante e progressiva semplificazione e rigenerazione dei processi, le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di durata triennale da aggiornare annualmente”*.

Il Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30.06.2022, entrato in vigore il 15.07.2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso esso vengono soppressi i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L 80/2021 convertito in Legge 113/2021, definisce nel dettaglio il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Si evidenziano in particolare:

- gli artt. 7, comma 1, e 8, comma 2, i quali prevedono che debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ed in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni a quello di approvazione del bilancio, predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale dell'ente;

- l'art. 10, ai sensi del quale in caso di mancata adozione del PIAO si applicano le seguenti sanzioni:
  - \* divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione od inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
  - \* impossibilità di procedere ad assunzioni di personale od al conferimento di incarichi;
  - \* applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo ad euro 1.000 e non superiore ad euro 10.000;
- l'art. 11, che demanda alla Giunta Comunale la competenza all'adozione del Piano;
- gli articoli 2, 3, 4 e 5 che definiscono il contenuto del PIAO, articolato in sezioni e sottosezioni, secondo il seguente schema:

## **SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

- 1.1 scheda anagrafica dell'amministrazione
- 1.2 analisi del contesto esterno;

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

- 2.1 valore pubblico. Non richiesto per gli enti con meno di 50 dipendenti.
- 2.2 performance, con il Piano della performance
- 2.3 rischi corruttivi e trasparenza, con il piano triennale di prevenzione della corruzione

## **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- 3.1 struttura organizzativa dell'ente
- 3.2 organizzazione del lavoro agile
- 3.3 piano triennale di fabbisogno del personale

## **SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

Effettuato dal NdV su materie attinenti la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e sulla valutazione della coerenza con gli obiettivi di performance.

La circolare n. 2 del 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni operative in materia di PIAO, che impone la nomina di un referente PIAO, autorizzato ad accedere ed operare sul portale dedicato in nome e per conto dell'Amministrazione.

## **REFERENTE PIAO**

Con il presente documento si provvede a nominare il Segretario Comunale referente PIAO, autorizzato ad accedere ed operare sul portale dedicato in nome e per conto dell'Amministrazione.

## SEZIONE 1

### 1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Comune di</b>	Vo'
<b>Indirizzo</b>	Piazza Liberazione 1 – 35030 Vo' (PD)
<b>Recapito telefonico</b>	049 9940027
<b>Indirizzo internet</b>	www.comune.vo.pd.it
<b>e-mail</b>	info@comune.vo.pd.it
<b>PEC</b>	comune.vo.pd@pecveneto.it
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	82001170289 – 01450500283
<b>Numero dipendenti al 31.12.2023</b>	13
<b>Numero abitanti al 31.12.2023</b>	3.255

#### CONSIGLIO COMUNALE:

Martini Giuliano	Sindaco
Polito Erika	Consigliere
Facchin Mauro	Consigliere
Veronese Claudio	Consigliere
Schiavon Nico	Consigliere
Toniolo Luca	Consigliere
Turetta Alessio	Consigliere
Calaon Lisa	Consigliere
Rigoni Piergiorgio	Consigliere
Zampella Andrea	Consigliere
Ghiotto Renzo	Consigliere
Mion Monica	Consigliere
Malandrin Ivan	Consigliere

#### GIUNTA COMUNALE:

Martini Giuliano	Sindaco
Veronese Claudio	Vice-sindaco
Polito Erika	Assessore
Facchin Mauro	Assessore
Calaon Lisa	Assessore

## 1.2. ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA ED ESTERNA DELL'ENTE

**Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio, alla struttura operativa e alla situazione socio economica dell'Ente**

### Popolazione

Il comune è l'Ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Nei prospetti che seguono sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate della popolazione residente nel Comune di Vo'.

Popolazione legale al 31.12.2021: n. 3.283 (Censimento 2021 - DPR 20 gennaio 2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 53 del 3 marzo 2023 supplemento ordinario n. 10)					
	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione residente al 31 dicembre	3.304	3.281	3.278	3.283	3.276
Maschi	1.620	1.617	1.616	1.619	1.631
Femmine	1.684	1.664	1.662	1.664	1.645
saldo demografico	- 37	- 23	- 3	+ 5	- 7
Nuclei familiari	1.412	1.394	1.398	1.399	1.412
Comunità / convivenze	1	1	1	1	1

	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione al 1° gennaio	3.341	3.304	3.281	3.278	3.283
Nati nell'anno	15	24	16	22	16
Deceduti nell'anno	46	38	32	40	45
saldo naturale	- 31	- 14	- 16	- 18	- 29
Immigrati nell'anno	90	81	92	96	105
Emigrati nell'anno	96	90	79	73	83
saldo migratorio	- 6	- 9	+ 13	+ 23	+ 22
Popolazione al 31 dicembre	3.304	3.281	3.278	3.283	3.276

	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione residente al 31 dicembre	3.304	3.281	3.278	3.283	3.276
di cui					
in età prescolare (0/6 anni)	167	141	132	131	148
in età scuola obbligo (7/16 anni)	271	268	297	285	285
in forza lavoro 1a occupazione (17/29)	399	389	386	396	372
in età adulta (30/65)	1.647	1.667	1.635	1.652	1.634
in età senile (oltre 65)	820	816	828	819	837
Tasso di natalità e mortalità %	2018	2019	2020	2021	2022
tasso di natalità	0,45	0,73	0,49	0,67	0,49
tasso di mortalità	1,39	1,16	0,98	1,22	1,37

## Territorio

Il Comune di Vo' ha una superficie di 20,42 chilometri quadrati e fa parte del Parco Regionale dei Colli Euganei. Comprende nel suo territorio, insieme ai comuni di Teolo, Cinto Euganeo e Galzignano, il Monte Venda, che con i suoi 603 metri è il più alto del comprensorio collinare. I chilometri che separano il Comune di Vo' dal capoluogo di provincia di Padova sono circa 27.

Strade	KM
Statali	0
Regionali	0
Provinciali	15
Comunali	19
Vicinali	3

Risorse Idriche	KM
Fiumi e torrenti	25

Altre infrastrutture	
Rete acquedotto	Km 84,26
Rete Fognaria	Km 16,98
Punti luce I.P.	n. 927
Rete gas	Km 25,40
Aree Verdi	mq 42.000
Cimiteri	n. 4

Polo Scolastico		
	Anno scolastico 2022/2023 (n. iscritti)	Anno scolastico 2023/2024 (n. iscritti)
Scuola dell'Infanzia	38	40
Scuola Primaria	122	102
Scuola Secondaria di primo grado	92	102

## Piani e strumenti urbanistici vigenti

- Piano regolatore adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 17.07.2022;
- Piano regolatore approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 598 del 05.03.2004;
- Piano Assetto del Territorio (P.A.T.) adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 03.04.2019.

## Condizione socio-economica delle famiglie

Gli ultimi dati disponibili nel Portale del Federalismo Fiscale sono quelli riferiti all'anno d'imposta 2020 dichiarazioni 2021:

<b>Ammontare reddito complessivo anno d'imposta 2020</b>	<b>Numero Contribuenti</b>
47.078.958,00	2.513

## **Economia insediata**

La maggior parte delle imprese che operano nel territorio comunale sono aziende individuali e/o a conduzione familiare. Si tratta di un'economia principalmente improntata alle attività agricole, in particolare il settore vitivinicolo, all'artigianato e all'attività di ristorazione.

Si espongono di seguito i dati estratti dall'archivio informatico dell'Ufficio Tributi aggiornati al 30.09.2023, ad eccezione dei dati relativi alla categoria "Imprese del Settore Ateco A", comunicati dalla Camera di Commercio di Padova in data 12.10.2023 e aggiornati al 30.06.2023:

Imprese Settore Ateco A (Agricoltura, silvicoltura, pesca)	173
Distributori di carburante	2
Esposizioni, autosaloni, depositi, magazzini e stabilimenti commerciali ed artigianali	53
Uffici e Agenzie	11
Istituti di credito, poste e telegrafi, assicurazioni e studi professionali	31
Locali di commercio di beni durevoli	25
Attività artigianali	25
Carrozzeria, autofficina, elettrauto	5
Attività industriali	3
Laboratori artigianali di produzione di beni specifici	28
Bar, caffè, pasticceria, ristoranti, trattorie, osterie, pizzerie	28
Agriturismi	21
Supermercato e commercio di generi alimentari	4
Ortofrutta, fiori e piante	3
Farmacie	2
Discoteche, night club	2
Altro (affittacamere)	2

## **SEZIONE 2**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE**

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Il ciclo della pianificazione e programmazione si declina nelle seguenti fasi:

1. **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO** che individuano le priorità strategiche dell'azione amministrativa durante l'intero mandato. Sono state presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale con delibera n. 30 del 03.07.2019.

2. **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE** che rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel

rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il D.U.P. 2024/2026 è stato redatto in forma semplificata, in base a quanto previsto dal paragrafo 8.4 dell'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii. e approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 14.11.2023. Con successiva deliberazione di C.C. n. 45 del 21.12.2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al D.U.P. 2024/2026.

**3. BILANCIO DI PREVISIONE**, di durata triennale, nel quale vengono allocate, in modalità prospettica, le risorse finanziarie necessarie a realizzare i programmi contenuti nel DUP.

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 46 del 21.12.2023, resa immediatamente eseguibile, ha approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026.

**4. PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE**, di durata triennale, con il quale i programmi della sezione operativa del DUP vengono declinati in obiettivi esecutivi ed assegnati, unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali, ai responsabili di Settore.

Con atto di Giunta Comunale n. 101 del 21.12.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 - parte finanziaria, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato e dei premi produttività ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Vo' ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. "Performance".

## **Sottosezione 2.1 – VALORE PUBBLICO**

Gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla compilazione della presente sottosezione.

## **Sottosezione 2.2 – PERFORMANCE**

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nella Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) approvata con atto n. 45 del 21.12.2023.

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

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.
- d) accessibilità: Il Comune di Vo', nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-23.
- e) semplificazione: nel corso del triennio 2024 - 2026, l'attività di semplificazione del Comune di Vo' sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi di recente introduzione.



Si allega, pertanto, alla presente la sottoelencata documentazione:

- “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance“ già approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016, **allegato sub A)**
- Piano della performance 2024/2026, **allegato sub B)**
- Piano delle azioni positive triennio 2024/2026. Si precisa che copia del presente PIANO viene inviato alla Consigliera per le pari opportunità della Provincia di Padova e alla RSU. **allegato sub C)**

### **Sottosezione 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione, la disciplina per gli enti con meno di 50 dipendenti, in sintonia con la delibera n. 1064/2019 dell’ANAC rivolta ai piccoli comuni (inferiori ai 5.000 abitanti), consente di evitare l’adozione di un nuovo piano triennale “a scorrimento” ogni anno. Si preferisce, tuttavia, mantenere l’attuale conformazione e struttura del piano, aggiornandolo di anno in anno con l’aggiunta di eventuali nuove prescrizioni, mantenendo in tal modo viva l’attenzione dell’apparato comunale e degli operatori sulla materia.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, che comprende anche una sezione dedicata alla trasparenza, contiene sia l’analisi del livello di rischio delle attività svolte, che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l’integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Si rileva che:

- con delibera di GC n. 3 del 27.01.2022 è stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024;
- che nel corso dell’esercizio 2023, non si sono verificati fatti corruttivi e nemmeno sono intervenute modifiche organizzative rilevanti;
- a seguito dell’avviso ai fini dell’aggiornamento del PTPCT 2024-2026, prot. 582 del 18.01.2024, pubblicato dal 18.01.2024 al 28.01.2024 non sono pervenute osservazioni né suggerimenti;
- Si ritiene pertanto di confermare in questa sede il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativo al triennio 2022-2024, già approvato con delibera di GC n. 3 del 27.01.2022, che viene allegato al presente atto **allegato D)**, ed è rinvenibile al seguente link dell’amministrazione trasparente:

<https://servizionline.comune.vo.pd.it/c028105/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/241>

Si precisa che con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 13.02.2024 si è aderito al sistema digitale di segnalazione degli illeciti, Portale Whistleblowing PA, come prescritto da ANAC.

## **SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

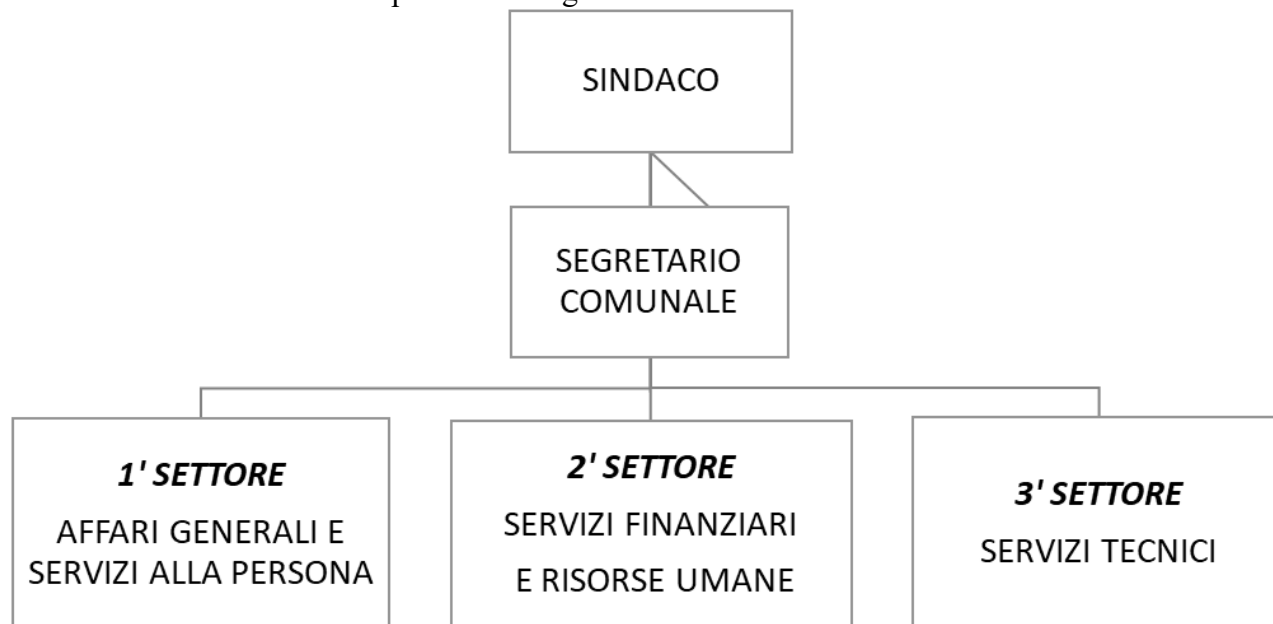
La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un’analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi ed in un’ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

### **Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL’ENTE**

Con delibera di GC n. 18 del 28.03.2023 è stata approvata la nuova macrostruttura, il funzionigramma e mansionario del Comune di Vo’, tenuto conto del nuovo ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali, disciplinato principalmente dal titolo III del

CCNL 16.11.2022.

La macrostruttura dell'Ente è pertanto la seguente:



L'art. 12, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022, dispone che il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
- Area degli istruttori
- Area degli operatori esperti
- Area degli operatori.

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Uffici.

Il Settore è strutturato per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Ogni settore dispone delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. Alla direzione dei settori è posta una posizione organizzativa. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

I settori sono articolati in uffici. L'Ufficio è la struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate ed alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. La struttura amministrativa di questo Ente è riassunta come segue:

### ***1° SETTORE: Affari generali e servizi alla persona***

Comprende le funzioni relative a:

- Segreteria generale e degli organi istituzionali
- Ufficio relazioni con il pubblico (URP)
- Contratti
- Protocollo generale
- Archivio
- Centralino
- Messaggi Comunali
- Turismo e Sport
- Commercio
- Anagrafe, Stato civile, Leva, Statistica, Elettorale

- Privacy
- Sistemi informativi e telematici
- Servizi Sociali, Politiche alla famiglia ed alla persona
- Cultura e biblioteca
- Servizi Scolastici
- Associazionismo
- Polizia Municipale

## **2° SETTORE: Servizi finanziari e risorse umane**

Comprende le funzioni relative a:

- Ragioneria
- Economato
- Tributi, Imposte e Tasse
- Personale (status giuridico ed economico)

## **3° SETTORE: Servizi tecnici**

Comprende le funzioni relative a:

- Urbanistica
- Edilizia pubblica e privata
- Lavori pubblici
- Espropri
- Manutenzioni
- Automezzi
- Viabilità e pubblica illuminazione
- Territorio e ambiente (igiene, rifiuti)
- Servizi cimiteriali
- SUAP
- Protezione civile
- Sicurezza sul lavoro
- Transizione digitale

### **Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il POLA è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Si conferma, in questa sede, il P.O.L.A. già approvato con PIAO 2023/2025 con delibera di GC n. 21 del 30.03.2023, che viene **allegato sub E**) al presente atto.

### **Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Il Comune di Vo' predispone il piano triennale dei fabbisogni di personale delle assunzioni secondo i principi di migliore utilizzazione delle risorse umane e di razionalizzazione del costo del lavoro

pubblico al fine di accrescere la funzionalità ed efficienza rispetto ai compiti ed ai programmi di attività degli uffici, tenuto conto della qualità dei servizi erogati, delle scelte amministrative operate dagli organi politici, della capacità assunzionale e delle disponibilità di bilancio.

Le politiche di programmazione in materia di personale si ispirano dunque ai seguenti criteri:

- efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa e migliore organizzazione possibile degli uffici;
- maggiore qualità nell'erogazione dei servizi ai cittadini;
- espansione dei servizi stessi;
- valutazione delle disponibilità finanziarie.

I riferimenti normativi sono i seguenti:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- l'art. 3, comma 4 ter, del D.L. 30.04.2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29.06.2022 n. 79, che dispone che *“ A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”*;

Per una corretta elaborazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026, l'attuale normativa in materia di assunzioni del personale nei Comuni prevede:

- a) per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei “valori soglia” definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente (D.L. 34/2019, art. 33 e smi - D.M. 17.03.2020);
- b) il contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, co. 557, 557bis e 557quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- c) per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni

a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stanti le specifiche limitazioni.

Si procede, pertanto, alla verifica del rispetto dei suddetti requisiti:

**a) Facoltà assunzionali personale a tempo indeterminato DM 17.3.2020 (Ultimo rendiconto approvato anno 2022)**

La programmazione del fabbisogno triennale di personale 2024/2026 tiene conto delle seguenti deliberazioni approvate dal Comune:

- deliberazione di GC n. 21 del 30.03.2023 avente oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025”;
- delibera di GC 61 del 26.09.2023 con la quale è stata aggiornata la sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025, “Piano triennale del fabbisogno di personale”.

Con riferimento al DM 17.03.2020, il Comune di Vo' appartiene alla fascia demografica d) - Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (dato rilevato al 31 dicembre del penultimo anno precedente), per i quali il “valore soglia” espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 27,20% (Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020).

Con riferimento all’ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020 (par. 1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al 21,90%, collocando l’Ente nella fattispecie dei Comuni “virtuosi”.

Il Valore soglia, come definito dal DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Di seguito la verifica dei limiti di spesa del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 ai sensi del DM 17.3.2020, in seguito all’approvazione del rendiconto di gestione dell’esercizio 2022 effettuata con delibera di Consiglio Comunale n. 18 del 20.04.2023:

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE  
ANNO 2024**

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti al 31.12.2022	3.276
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	489.733,65
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	5.699,52
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
A detrarre spesa per rinnovi contrattuali 2019/2021 pagati nel 2022 (compresi oneri d.l. )	-16.116,02
<b>Totale spesa</b>	<b>479.317,15</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.545.714,70	1.683.359,85	1.683.894,59

2 - Trasferimenti correnti	525.596,35	273.130,85	236.251,18
3 - Entrate extratributarie	199.709,55	243.843,01	228.983,64
Totale entrate	2.271.020,60	2.200.333,71	2.149.129,41
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.206.827,90
F.C.D.E. (previsto nel BP 2022)			18.660,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.188.167,90
Rapporto spesa/entrate	Valore Soglia (tab. 1 DPCM 17.03.2020)	Soglia di rientro (tabella 3)	Incremento massimo
21,90 %	27,20 %	31,20 %	5,30 %
Soglia rispettata	SI	SI	
Incremento massimo spesa	115.864,51		
Totale spesa con incremento massimo	595.181,66		NO
Spesa del personale anno 2018	418.225,41		
Resti assunzionali	0,00		
Anno	% massima aumento	Aumento massimo permesso nell'anno	
2024	28,00	117.103,11	
2025			
2026			

Considerato che, ai sensi l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, 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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, si verifica che essendo l'incremento della spesa di personale derivante dall'applicazione del limite previsto alla tabella 2 del D.M. 17/03/2020 (€ 479.287,15 + 117.103,11 = € 596.420,26) maggiore dell'incremento rinveniente dall'applicazione del limite previsto alla tabella 1 del D.M. 17/03/2020 (€ 418.225,41 + 115.894,52 = 535.328,52), il Comune di Vo' può procedere nell'anno 2024 ad assunzioni a tempo indeterminato entro quest'ultimo incremento massimo teorico di 535.328,25, per una spesa pari ad € 56.011,37 rispetto alle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato (535.328,52 - 479.317,15 = 56.011,37). Poiché le tabelle del D.M. 17.03.2020 riguardavano il periodo 2020/2024, fino a nuove disposizioni di legge in materia, si ritiene che i valori soglia, così come indicati nelle tabelle 1 e 3 dello stesso decreto, debbano essere mantenuti nel triennio 2024/2026, di competenza del presente P.I.A.O..

Con riferimento all'art. 5, co. 2 del DM 17 marzo 2020, che consente ai comuni virtuosi di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, si rileva che il Comune di Vo' non ha spazi assunzionali residui per i cinque anni antecedenti al 2020.

## b) Contenimento della spesa di personale

L'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii., stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto

di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. L'art. 1 c. 557 quater considera quale limite per il contenimento della spesa del personale la media del triennio 2011/2013.

	Media triennio 2011/2013	Bilancio di previsione 2024	Bilancio di previsione 2025	Bilancio di previsione 2026
Spesa redditi da lavoro dipendente (macroaggregato 101)	539.777,42	584.590,00	555.800,00	555.800,00
Altre spese	691,45	7.000,00	7.000,00	7.000,00
IRAP (macroaggregato 102)	34.873,66	34.486,82	33.147,82	33.147,82
Altre spese incluse (straord. Elettorale, comando, istat etc)	17.560,98			
<b>Totale spese personale</b>	<b>592.903,51</b>	<b>626.076,82</b>	<b>595.947,82</b>	<b>595.947,82</b>
Spese escluse (rinnovi contrattuali spese elettorali, rogito, comando. Istat, formazione, incentivi tecnici)	36.958,60	74.386,31	74.386,31	74.386,31
Maggior spesa di cui art. 7 D.M. 17.03.2020 (anno 2024)		29.900,00		
<b>Spese soggette al limite (c. 557 L. 296/2006)</b>	<b>555.944,91</b>	<b>521.790,51</b>	<b>521.561,51</b>	<b>521.561,51</b>
Spese correnti	1.928.801,02	2.049.650,00	2.032.950,00	2.031.710,00
Incidenza della spesa del personale sulle spese correnti	28,82%	25,46%	25,66%	25,67%

Poiché si evidenzia il rispetto del limite di cui all'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296, il Comune di Vo' può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto della soglia prevista dalla tabella 1 DM 17/03/2020 ovvero per un incremento massimo teorico della spesa del personale pari ad € 56.011,37 rispetto alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2022).

### c) Forme flessibili

L'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dal D.L. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014, prevede che gli enti possono destinare alle assunzioni a tempo determinato una somma non superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, che per il Comune di Vo' è pari a € 26.450,00. In ragione della non programmabilità delle situazioni eccezionali e straordinarie, si provvederà con apposito atto ad effettuare le assunzioni in parola, comunque nei limiti dei vincoli finanziari prescritti dalla legge.

## PIANO ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024/2026

- ANNO 2024

Con determina del Responsabile del 2' Settore "Servizi finanziari e risorse umane" n. 23 del 26.02.2024 è stata disposta l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario

Contabile E.Q., ex categoria D1, a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 01.04.2024, in sostituzione del dipendente che cesserà per pensionamento nel corso del 2024, la cui spesa è già stata preventivata in sede di elaborazione del bilancio di previsione 2024/2026. L'assunzione in parola era stata prevista con la delibera di Giunta Comunale n. 61 del 26.09.2023 che modificava il piano di fabbisogno del personale 2023/2025, inserito PIAO, sottosezione 3.3.

- ANNO 2025

Si prevede la cessazione al 31.12.2025 di un istruttore contabile, che verrà sostituito con assunzione per turnover.

- ANNO 2026

Non si prevedono cessazioni e/o assunzioni

Alla luce del suddetto piano assunzioni/cessazioni la spesa di personale per l'anno 2024 è maggiore rispetto agli anni 2025 e 2026 per la compresenza di due funzionari contabili E.Q., necessaria per il passaggio delle consegne.

Poiché ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, (vedi spesa per il periodo di compresenza del funzionario contabile E.Q) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, si attesta che il suddetto piano assunzioni/cessazioni 2024/2026 rispetta:

1. il valore soglia individuato dalla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020 (assunzioni a tempo indeterminato);
2. il limite di cui all'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 (assunzioni a tempo indeterminato);
3. il limite di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dal D.L. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014 (assunzioni a tempo determinato);

Si attesta, inoltre, che:

1. a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
2. l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, co. 9, lett. c) del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
3. il Bilancio di Previsione 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 46 del 21.12.2023 e il rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 18 del 20.04.2023 e ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, sono stati inviati i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
4. l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
5. con deliberazione di C.C. n. 12 del 13.03.2019 l'amministrazione si è avvalsa della facoltà prevista dall'art. 233-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 831, L. 30 dicembre 2018, n. 145, che consente agli enti con popolazione inferiore a 5.000 abitanti di non predisporre il bilancio consolidato.

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni, risulta compatibile con la disponibilità concessa dall'art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta altresì compatibile, alla luce dei dati previsionali compatibili, con il mantenimento del rispetto del "valore soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso degli anni 2025 e 2026.



La dotazione organica del personale dipendente, prevista per l'anno 2024 è la seguente:

SEGRETARIO COMUNALE		Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa organi istituzionali Trasparenza ed anticorruzione Coordinamento Responsabili di area			
SETTORI /uffici	MANSIONARIO	DIPENDENTI	N.	Classifica zione	% TEMPO
<b>1' SETTORE AAGG E SERVIZI ALLA PERSONA</b>					
Ufficio Segreteria	Segreteria e affari generali Protocollo Centralino Messi e pubblicazioni Pubblica istruzione Commercio	- Istruttore amministrativo	2	Istruttori	100%
Uffici Demografici	Anagrafe Stato Civile Elettorale Statistica	- Funzionario amministrativo	1	Funzionari	100%
		- Operatore esperto amm.vo	1	Operatori esperti	100%
<b>2' SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE</b>					
Ufficio Ragioneria	Bilancio e programmazione Economato Personale	- Funzionario contabile (*)	1	Funzionari	100%
		- Funzionario contabile (**)	1	Funzionari E.Q.	100%
		- Istruttore contabile	1	Istruttori	100%
Ufficio Tributi	Tributi	- Istruttore contabile	1	Istruttori	100%
<b>3' SETTORE SERVIZI TECNICI</b>					
Ufficio LLPP Urbanistica Edilizia pubblica	Progettazione e DDLL OOPP Pianificazione OOPP e predisposizione programma LLPP Edilizia scolastica ed edifici pubblici Cimiteri Viabilità e pubblica illuminazione Ambiente ed ecologia Gestione patrimonio	- Funzionario servizi tecnici	1	Funzionari E.Q.	100%
		- Istruttore tecnico	1	Istruttori	100%
		- Operatore esperto tecnico manutentivo	3	Operatori esperti	100%
Edilizia privata	Edilizia privata (SUE SUEP SUAP)	- Funzionario servizi tecnici	1	Funzionari	100%
<b>TOTALE</b>			<b>14</b>		

(\*) assunzione dal 01.04.2024

(\*\*) cessazione prevista entro il 31.12.2024

### Certificazione del Revisore dei Conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 68 del 11.03.2024, giunto al prot. 2548 del 12.03.2024, **allegato sub F**).

## PIANO DI FORMAZIONE

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

L'Amministrazione non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione. Si ritengono ambiti e materie prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente:

- Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali (privacy, anticorruzione)
- Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze digitali
- Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali, necessarie a seguito di innovazioni legislative (distinte per settore)

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, qualora disponga di professionalità adeguate al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano;
- Formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- Formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- Formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar, anche attraverso iniziative svolte da enti associativi a titolo gratuito (IFEL, ANCI, ASMEL ecc..) e veicolate dal settore personale. Ai sensi dell'art.49-ter del CCNL 2016/2018: "Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti".

Di conseguenza l'attività formativa può essere suddivisa nelle seguenti fasi:

### *a) Formazione di base*

La formazione di base è rivolta al personale neo assunto e riguarda l'acquisizione delle conoscenze necessarie per svolgere le funzioni del profilo professionale.

Può essere attivata prima dell'assunzione mediante un corso – concorso, o successivamente, sulla base del programma di formazione predisposto.

Può altresì essere effettuata con l'affiancamento di un collega esperto che svolga funzione di tutor.

### *b) Aggiornamento*

L'aggiornamento è rivolto al personale in servizio e riguarda l'accrescimento e/o l'adeguamento della professionalità posseduta alle innovazioni legislative, organizzative e/o tecnologiche.

### *c) Riqualificazione professionale*

La riqualificazione è indirizzata al personale coinvolto in processi riorganizzativi per mobilità interna, dismissione o esternalizzazione dei servizi ed è finalizzata all'acquisizione delle conoscenze professionali necessaria per svolgere le nuove funzioni assegnate al dipendente.

*d) Specializzazione o perfezionamento*

E' finalizzata all'approfondimento e all'acquisizione di ulteriori conoscenze necessarie per l'espletamento di funzioni e prestazioni ad alto contenuto di specializzazione e/o responsabilità. Nel caso le risorse economiche non fossero sufficienti i programmi presentati dai servizi e non attuati, avranno priorità nell'anno successivo

## **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

### **MONITORAGGIO SEZIONE 2.**

Il monitoraggio della sottosezione "PERFORMANCE", come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamenti interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, avviene attraverso la rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi. Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione sulla performance, nello specifico, deve essere validata dal nucleo di valutazione.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" è articolata a cadenza semestrale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

Inoltre viene redatta annualmente la relazione sull'anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in Amministrazione trasparente.

Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, trova il suo culmine nelle attestazioni, in capo al Nucleo di Valutazione, e nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

### **MONITORAGGIO SEZIONE 3**

Il monitoraggio viene effettuato attraverso le riunioni periodiche tra Segretario Comunale e Responsabili di Settore, finalizzate alla verifica degli scostamenti rispetto agli obiettivi programmatici e/o alla risoluzione di criticità interessanti trasversalmente la struttura comunale.

Viene, altresì, prestata particolare attenzione al benessere organizzativo del Personale, soprattutto in un momento delicato come quello attuale, in cui si verifica in modo marcato l'intensificarsi dell'attività amministrativa legata alla adesione ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.