



COMUNE DI LAMA MOCOGNO
(Provincia di Modena)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

ai sensi dell'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. n. 81/2022 e del D.M. 132/2022

PREMESSA

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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9/6/2021, 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, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. 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. 190/2012 e del D.lgs. n. 33/2013 così come modificato con il D.lgs. 97/2016) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite come specificato dal D.P.R. 24/06/2022 n. 81, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30/12/2021 n. 228 convertito con modificazioni dalla legge 25/02/2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

Il Comune di Lama Mocogno avendo meno di 50 dipendenti è tenuto alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

In particolare la sezione relativa alla performance non sarebbe necessaria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ma che tale approvazione si rende indispensabile al fine della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione gestito in forma associata tra l'Unione dei Comuni del Frignano e gli enti facenti, così come stabilito dall'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con riferimento alla coerenza ed al raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione consiliare n. 3 del 15/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile e con il bilancio di previsione per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 15/01/2024, anch'essa esecutiva.

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di LAMA MOCOGNO
Indirizzo: Via XXIV Maggio n. 4 – Lama Mocogno (MO)
Codice fiscale: 00460930365
Partita IVA: 00460930365
Sindaco: Pasini Giovanni Battista
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 21,13
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2648
Telefono: 0536/44003
Sito internet: <http://www.comune.lamamocogno.mo.it>
PEC: comune@cert.comune.lamamocogno.mo.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione consiliare n. 3 del 15/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile e bilancio di previsione per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 15/01/2021, anch'essa dichiarata immediatamente eseguibile.

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato in adeguamento al D.lgs. 27 Ottobre 2009 n. 150 approvato con propria deliberazione n. 29 del 19/05/2011, esecutiva, il P.E.G. è stato individuato come il contenitore nel quale portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo relativamente al Piano delle Performance di cui D.lgs. 150/2009. Con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 15/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 – Parte finanziaria.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 7 in data 4/02/2020, esecutiva, è stato approvato il nuovo "Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa e individuale" distinto fra personale titolare di posizione organizzativa e personale non titolare di posizione organizzativa, come proposto dal Nucleo di Valutazione Associato e condiviso con le Rappresentanze sindacali e unitarie. Inoltre con deliberazione n. 52 del 30/06/2022, esecutiva, è stato approvato l'atto di indirizzo al fine della semplificazione della relazione della performance con riferimento al nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" sulla base delle schede inviate dal Nucleo di Valutazione Associato per gli anni 2020, 2021 e 2022 fino all'approvazione del PIAO.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 31/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata l'ulteriore integrazione del sistema transitorio di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, distinto fra personale titolare di posizione organizzativa, ora titolare di Incarichi

di Elevata Qualificazione e personale non titolare di posizione organizzativa, approvato con le richiamate deliberazioni di G.C. n. 7/2020 e successiva G.C. n. 52/2022

Per la fase successiva di valutazione degli obiettivi contenuti nel presente piano della performance si rinvia al metodo di valutazione vigente in relazione al periodo di cui trattasi.

Gli obiettivi contenuti nel presente documento di programmazione sono da intendersi affidati ai rispettivi Responsabili di Settore e, "a cascata", quale elemento di valutazione della performance organizzativa, ai dipendenti loro assegnati.

Il Piano della performance 2024/2026, viene approvato unitamente al presente PIAO, definendo il seguente

Piano degli obiettivi

Nelle tabelle che seguono sono individuati, per ciascun Settore, gli obiettivi assegnati ai Responsabili.

Gli obiettivi A, B, C e D, avendo carattere trasversale e coinvolgendo in modo significativo due o più servizi, sono assegnati a più Responsabili.

SETTORE "AMMINISTRATIVO"			
N.	Descrizione dell'obiettivo della posizione organizzativa	Peso attrib.	Risultati attesi e orizzonte temporale
1	C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 – applicazione di nuovi istituti-Regolamenti	5	Completamento attuazione dei nuovi istituti contrattuali e redazione di regolamenti correlati Tempi di attuazione: 2024
2	Mantenimento dell'apertura del servizio aggiuntivo del Piccolo Gruppo Educativo "Lo Scoiattolo "(PGE) consentito con contributo della Regione Emilia-Romagna	10	Mantenimento sezione PGE2. Riduzione delle liste di attesa. Tempi di attuazione: 2024-2025
3	Revisione posizioni creditorie per servizi scolastici.	5	Analisi del credito sospeso per i servizi scolastici. Miglioramento della capacità di riscossione anche attraverso forme di rateizzazione. Tempi di attuazione: 2024
4	Servizio di personale educativo assistenziale per supporto educativo specifico per alunni certificati nei vari gradi di istruzione scolastica.	5	Attività di interazione tra servizi scolastici e servizi sociali al fine di garantire la giusta assistenza scolastica e servizi ausiliari all'istruzione. Tempi di attuazione: 2024-2025

5	Servizio mensa gestito dall'Ente con personale dipendente a tutti gli alunni che ne facciano richiesta, nei vari gradi di istruzione scolastica ed il Piccolo Gruppo Educativo "Lo Scoiattolo"	5	Garantire agli alunni la somministrazione di pasti nel rispetto delle particolari diete certificate da medici del S.S.N. Tempi di attuazione: 2024-2025
6	Rispetto tempi di pagamento delle fatture	30	Valutazione tempi medi di ritardo definito ai sensi della L. 145/18. Indicatore pari a zero o negativo. Tempi di attuazione: 2024
7	Gestione associata del personale	10	Attuazione della gestione associata del personale attraverso l'Unione dei Comuni del Frignano. Collaborazione con gli uffici preposti e software house. Tempi di attuazione 2024
8	Manifestazioni culturali, sportive, degli eventi culturali e delle mostre, manifestazioni organizzate da Associazioni locali di promozione del territorio: svolgimento di tutti gli adempimenti necessari	3	Corretto svolgimento di tutte le iniziative, ivi compreso il rilascio delle eventuali necessarie autorizzazioni. Potenziamento del coordinamento con le associazioni del territorio per una più funzionale organizzazione del calendario delle manifestazioni. Tempi di attuazione: 2024
9	Elezioni amministrative ed europee 2024	2	Gestione delle attività legate allo svolgimento delle elezioni anche attraverso l'utilizzo e il coordinamento di altro personale dell'ente a supporto dell'ufficio preposto. Tempi di attuazione: 2024
A	Attuazione dei seguenti progetti, pubblicati sul portale del Dipartimento per la trasformazione digitale della Misura 1, componente 1 Finanziati dall'Unione Europea - NextGenerationEU: 1.2 Abilitazione al Cloud per le PA locali 1.4.1 Esperienza cittadino nei servizi pubblici 1.4.3 Adozione App IO 1.4.3 Adozione piattaforma PagoPA 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme	10	Asseverazione con esito positivo dei servizi attivati Tempi di attuazione: Anni 2024

	nazionali di identità digitale SPID e CIE 1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale Dati		
B	Approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 entro il 31 dicembre 2024, sulla base delle disposizioni di cui al Decreto del Ministero dell'Economia e delle finanze in data 25/07/2023	5	Approvazione entro il 31/12/2024. Mantenimento e miglioramento dell'organizzazione interna finalizzata al mantenimento del rispetto dei tempi e miglioramento del supporto all'amministrazione e agli uffici nella redazione degli strumenti di programmazione. Tempi di attuazione: 2024
C	Piano integrato inclusione disabili D.Lgs. 222/2023	5	Riqualificazione dei servizi pubblici per migliorare l'accessibilità e l'inclusione, con l'obiettivo di garantire accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni per persone con disabilità. Tempi di attuazione: 2024 - 2025
D	Monitoraggio adempimenti per l'attuazione dei progetti rientranti nel PNRR, ivi compresi quelle previsti da precedenti normativi ed ora confluiti nei finanziamenti PNRR	5	Collaborazione con gli altri settori per la verifica della tempistica e degli adempimenti derivanti dalle disposizioni previste per i finanziamenti PNRR Tempi di attuazione: 2024

SETTORE "ECONOMICO-FINANZIARIO"

Descrizione dell'obiettivo della posizione organizzativa		Peso attrib.	Risultati attesi e orizzonte temporale
1	Rispetto tempi di pagamento delle fatture	30	Valutazione tempi medi di ritardo definito ai sensi della L. 145/18. Indicatore pari a zero o negativo. Tempi di attuazione: 2024
2	Disciplina e gestione della tassa sui rifiuti derivante dalle nuove modalità di raccolta	20	Attuazione nuova riorganizzazione raccolta rifiuti. Collaborazione con il gestore e informativa agli utenti anche

			<p>attraverso attività di front office.</p> <p>Tempi di attuazione: 2024</p>
3	Gestione associata del personale	5	<p>Attuazione della gestione associata del personale attraverso l'Unione dei Comuni del Frignano.</p> <p>Collaborazione con gli uffici preposti e software house.</p> <p>Tempi di attuazione 2024</p>
4	Regolamento di contabilità	10	<p>Verifica e revisione del regolamento in dotazione.</p> <p>Tempi di attuazione 2024</p>
5	Cassa vincolata	10	<p>Verifica della consistenza e implementazione dei sistemi interni di gestione e monitoraggio.</p> <p>Tempi di attuazione 2024</p>
A	<p>Attuazione dei seguenti progetti, pubblicati sul portale del Dipartimento per la trasformazione digitale della Misura 1, componente 1 Finanziati dall'Unione Europea - NextGenerationEU:</p> <p>1.2 Abilitazione al Cloud per le PA locali</p> <p>1.4.1 Esperienza cittadino nei servizi pubblici</p> <p>1.4.3 Adozione App IO</p> <p>1.4.3 Adozione piattaforma PagoPA</p> <p>1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID e CIE</p> <p>1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale Dati</p>	5	<p>Contabilizzazione dell'entrata e della spesa nel rispetto della normativa specifica</p> <p>Tempi di attuazione: Anni 2024</p>
B	<p>Approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 entro il 31 dicembre 2024, sulla base delle disposizioni di cui al Decreto del Ministero dell'Economia e delle finanze in data 25/07/2023</p>	10	<p>Approvazione entro il 31/12/2024. Mantenimento e miglioramento dell'organizzazione interna finalizzata al mantenimento del rispetto dei tempi e miglioramento del supporto all'amministrazione e agli uffici nella redazione degli strumenti di programmazione.</p> <p>Tempi di attuazione: 2024</p>
C	Piano integrato inclusione disabili D.Lgs. 222/2023	5	<p>Riqualficazione dei servizi pubblici per migliorare l'accessibilità e l'inclusione, con l'obiettivo di garantire accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni per persone con disabilità.</p>

			Tempi di attuazione: 2024 - 2025
D	Monitoraggio adempimenti per l'attuazione dei progetti rientranti nel PNRR, ivi compresi quelle previsti da precedenti normativi ed ora confluiti nei finanziamenti PNRR	5	Collaborazione con gli altri settori per la verifica della tempistica e degli adempimenti derivanti dalle disposizioni previste per i finanziamenti PNRR Tempi di attuazione: 2024

SETTORE "TECNICO"

N.	Descrizione dell'obiettivo della posizione organizzativa	Peso attrib.	Risultati attesi e orizzonte temporale
1	Gestione delle emergenze di protezione civile derivanti da eventi meteorologici o movimenti franosi in essere	10	Gestione della fase di prevenzione o dell'emergenza nel rispetto della normativa vigente in materia. Attuazione sul territorio degli interventi di ripristino dei danni. Tempi di attuazione: 2024
2	Riorganizzazione uffici settore tecnico	10	Riorganizzazione attività e mansioni anche in funzione dell'inserimento nello staff di nuova figura di collaboratore tecnico con affiancamento a personale di ruolo. Tempi di attuazione: 2024
3	Redazione del Piano Urbanistico Generale (PUG) intercomunale in convenzione con l'Unione dei Comuni del Frignano	10	Prosecuzione delle attività di redazione del PUG propedeutica all'apertura della conferenza dei servizi ed approvazione del piano Tempi di attuazione: 2024
4	Rispetto tempi di pagamento delle fatture	30	Valutazione tempi medi di ritardo definito ai sensi della L. 145/18. Indicatore pari a zero o negativo. Tempi di attuazione: 2024
A	Informatizzazione della gestione delle pratiche edilizie nell'ambito delle innovazioni tecnologiche poste come obiettivo regionale e nell'ambito delle risorse di cui al Padigitale 2026	5	Gestione informatizzata delle pratiche edilizie. Valutazione e attivazione.

			Tempi di attuazione: 2024
B	Approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 entro il 31 dicembre 2024, sulla base delle disposizioni di cui al Decreto del Ministero dell'Economia e delle finanze in data 25/07/2023	5	Approvazione entro il 31/12/2024. Mantenimento e miglioramento dell'organizzazione interna finalizzata al mantenimento del rispetto dei tempi e miglioramento del supporto all'amministrazione e agli uffici nella redazione degli strumenti di programmazione. Tempi di attuazione: 2024
C	Piano integrato inclusione disabili D.Lgs. 222/2023	5	Riqualificazione dei servizi pubblici per migliorare l'accessibilità e l'inclusione, con l'obiettivo di garantire accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni per persone con disabilità. Tempi di attuazione: 2024 - 2025
D	Progetti finanziati con risorse del PNRR o per i quali è stata presentata istanza di finanziamento. Fase di progettazione, rispetto delle specifiche disposizioni normative, aggiornamento sul portale ReGis, rendicontazioni	15	Iter necessario per la realizzazione dell'opera e la concessione del finanziamento richiesto, aggiornamento dati su piattaforme BDAP e ReGis Tempi di attuazione: 2024
E	Nuovo servizio di raccolta rifiuti finalizzato al raggiungimento degli obiettivi fissati da Regione e Unione Europea in materia di raccolta differenziata.	10	Collaborazione con il gestore Hera Spa, attuazione collocamento punti di raccolta rifiuti, verifica criticità e risoluzione eventuali problematiche di gestione sul territorio. Tempi di attuazione: 2024

2.3 Sottosezione Piano delle azioni positive

La parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario ed occorre costantemente sostenere la parità, nei ruoli della società, tra uomini e donne, superare le disuguaglianze nel sistema retributivo, aumentare i livelli di accesso ai posti di responsabilità. Le "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" prevedono che le amministrazioni pubbliche debbano svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, di cui alla Direttiva del 24 maggio 2007, a firma dei Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A.

Inoltre le disposizioni di cui al D.Lgs. 198/2006 ed in particolare dell'art. 48 sulla predisposizione dei piani di azioni positive da parte delle pubbliche amministrazioni e dell'applicazione, in caso di mancato adempimento, dell'art 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, relativamente al divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. La normativa di riferimento consente, nel suo complesso, un'importante svolta per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna.

La strutturazione e, di conseguenza, l'attuazione delle "azioni positive" (il piano) favorirà il processo di cambiamento, concretizzando le politiche delle pari opportunità attraverso la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e della conciliazione dei tempi di lavori con quelli della vita.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 30/03/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato costituito il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010.

Piano delle azioni positive

Linea strategica	Azioni	Tempi	Dipendenti
Piano triennale della formazione: <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale</i>	Redazione piano triennale e annuale della formazione con il coinvolgimento di tutti i dipendenti. La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità, attraverso la conoscenza delle norme e dei diritti in essi contenuti.	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
Performance e merito: <i>Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle</i>	Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti

<i>carriere del personale dipendente</i>			
Famiglia e lavoro: <i>Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</i>	Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari delle lavoratrici, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a: <ul style="list-style-type: none"> - La migliore gestione delle ferie; - La disarticolazione dell'orario di lavoro; - La flessibilità oraria; - La gestione della banca delle ore - Il lavoro a domicilio. 	Permanente	Donne

2.4 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Sulla base della facoltà di semplificazione concessa con deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023 ed in assenza di eventi corruttivi, con deliberazione di G.C. n. 8 del 31/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato confermato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022/2024 contenente la sezione denominata "Attuazione degli obiettivi di trasparenza" e la mappatura generale dei processi approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 28/12/2017, esecutiva, già riportato nel PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 31/10/2022.

Si richiamano integralmente le surrichiamate deliberazioni di Giunta comunale n. 91 del 31/10/2022 e n. 8 del 31/01/2024, che vengono allegate al presente piano.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Lama Mocogno approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 19/05/2011, esecutiva, consultabile sul sito istituzionale – Sezione "Amministrazione trasparente" e sottosezione "Atti generali", al [presente link](#).

3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile da parte dell'Ente, così come previsto dall'art. 63 del C.C.N.L. per il triennio giuridico 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Lama Mocogno rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Presupposti normativi:

Negli ultimi anni la capacità assunzionale dei Comuni è stata limitata da rigidi limiti della spesa di personale, in particolare si ricordano:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

- Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17 marzo 2020 contenente 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." è stata data attuazione alle disposizioni di cui all'art.33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n.58, individuando i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individuando anche le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Al Decreto attuativo ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi. Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla suddetta Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Alla luce di quanto sopra esposto, il Comune di Lama Mocogno può pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

I limiti definiti in base al nuovo regime previsto dall'art.33, comma 2, del citato D.L.n.34/2019 e il rispetto degli stessi sono dettagliati nei prospetti sottostanti.

VISTA la circolare 8/06/2020 prot. n. 17102/110/1-Uff. V Affari Territoriali del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione della norma soprarichiamata.

VISTI i conteggi predisposti dall'Ufficio personale per l'applicazione della nuova normativa trattenuti agli atti dai quali risultavano riassunti i seguenti dati:

Media Triennio 2020, 2021, 2022 € 3.283.647,81

FCDE stanziato sul bilancio di previsione € 115.270,81

Entrate Medie Nette € 3.168.377,00

Spesa di personale

(Ultimo rendiconto approvato; Anno 2022) € 831.357,39

Quota parte spese di pers. Gest. Associate € 141.889,89

Rapporto percentuale 30,72%

Il Comune di Lama Mocogno sulla base del rendiconto 2022 si colloca tra i due valori soglia per fascia demografica individuati dalla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e tabella 3 dell'art. 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 e pertanto può coprire il turn over al 100% a condizione che non incrementi il rapporto tra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Dal controllo effettuato con riferimento allo schema di rendiconto dell'esercizio finanziario 2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 30/03/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, come da prospetto agli atti, risulta un rapporto percentuale di 28,67%; viene pertanto confermata la collocazione dell'Ente nella fascia intermedia di cui all'art. 6, comma, 3 D.P.C.M 17/03/2020.

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 28/02/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Programma di Fabbisogno di personale 2023/2025, confluita nel PIAO approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 12/09/2023, esecutiva.

DATO ATTO:

- che la dotazione organica dell'Ente risulta la seguente:

ex CATEGORIA	POSTI
A (ora Area degli Operatori)	2
B1 (ora Area degli Operatori)	4
B3 (ora Area degli Operatori esperti)	8
C (ora Area degli Istruttori)	4
D (Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione)	5

TOTALE	23

- che la suddetta dotazione organica è comprensiva di un posto di ex categoria A vacante e di un posto di ex categoria D vacante;

- che tale dotazione organica risulta, con la copertura dei posti di seguito previsti, idonea a soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente;

- che la spesa per la dotazione organica di cui trattasi, ammonta a € 600.146,65 oneri ed Irap compresi;
- che la spesa complessiva di personale rispetta il limite di cui l'art. 1, comma 557-quater, legge n. 296/2006 e s.m. che dispone il contenimento del limite di spesa di personale entro il valore medio del triennio 2011-2013 (parametro fisso per tutti gli esercizi);
- che la dotazione organica tiene conto di n. 3 dipendenti a tempo parziale: uno di cat. A al 66,67%, uno di cat. C al 50% e uno di cat. B3 Tab. al 50% fino al 31/03/2024 e successivamente trasformato al 33,34%.
- che con deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 30/03/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata effettuata la ricognizione annuale del personale in soprannumero ed in eccedenza, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale nell'Ente e che, pertanto, questa Amministrazione non deve avviare nel corso del 2024 le procedure di dichiarazione di esubero di dipendenti;
- che il presente PIAO contiene, alla sezione 2.3 il "Piano triennale delle azioni positive" di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006;
- che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, all'art.1, comma 557, della legge 296/2006 e comma 557 – quater, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del decreto legge n. 90 del 2014, convertito dalla Legge n. 144 del 2014 e s.m.;
- che sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/99;
- che l'art. 1, comma 557-quater, legge n. 296/2006 e s.m. che dispone il contenimento del limite di spesa di personale entro il valore medio del triennio 2011-2013 (parametro fisso per tutti gli esercizi);
- che per il Comune di Lama Mocogno, sulla base dei dati finanziari definiti come risultante dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011-2012 -2013 è consolidato in € 1.069.689,78 (di cui € 71.499,53 – valore medio - per gestioni associate) e che tale valore rappresenta "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile";
- che il rapporto medio personale dipendenti in dotazione organica/popolazione del Comune di Lama Mocogno del penultimo esercizio precedente (popolazione al 31/12/2022 = 2654:23=1/115,39);
- che si prevedono anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee degli uffici e dei servizi, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 convertito in L. 122/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 e s.m.) e di contenimento della spesa di personale (per il Comune di Lama Mocogno il limite è la spesa sostenuta nel 2009);
- che le spese di personale nell'anno 2024 e triennio rispettano il suddetto vincolo e sono coerenti con gli atti di programmazione dell'Ente approvati per il triennio 2024-2026;
- che il Comune di Lama Mocogno è in regola:
 - con le prescrizioni di cui al D.L. 66/14 e del D.P.C.M. 22/09/2014, relativamente all'indicatore di tempestività dei pagamenti dell'Amministrazione, parametro dichiarato non vincolante per la Consulta;
 - con le comunicazione da effettuarsi ai sensi del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni con Legge 160/2016;
- che il Comune di Lama Mocogno non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. 267/2000 e quindi non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

TENUTO CONTO che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 29/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, il Comune di Lama Mocogno:

- ha approvato la modifica dell'art. 10, comma 1. della convenzione approvata con deliberazione di C.C. n. 17 del 29/03/2019, posticipando la scadenza attualmente prevista al 31 dicembre 2024, anziché al 31 agosto 2024;
- ha preso atto:
 - dell'avvio alla gestione operativa in forma associata del servizio amministrazione e gestione del personale riguardante l'Unione dei Comuni del Frignano, i Comuni di Pavullo nel Frignano, Lama Mocogno e Sestola, a decorrere dal 1° gennaio 2024;
 - che la convenzione sopracitata, pur rimanendo valida ed efficace, non avrà un avvio operativo per i restanti Comuni sino a nuove determinazioni degli enti stessi, comunque sino al 31 dicembre 2024;
 - che sino al 31 dicembre 2024 o sino a diversa determinazione in merito, gli enti che non daranno avvio alla gestione operativa continueranno a gestire direttamente le funzioni in materia di amministrazione e gestione del personale;
 - della proroga della gestione associata in materia di Nucleo di Valutazione, previsto dalla convenzione sino al 31 dicembre 2024;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato preso atto che presso il Servizio Personale Associato dell'Unione non sono ancora completate sotto il profilo amministrativo ed informatico le procedure finalizzate all'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi e finanziari necessari per la gestione delle funzioni associate e conseguentemente nella fase transitoria, gli atti amministrativi continueranno ad essere adottati dal Comune di Lama Mocogno in collaborazione con la gestione associata e l'amministrazione comunale di Lama Mocogno fornirà alla gestione associata anche supporto per gli aspetti organizzativi, operativi e gestionali.

Precisato tutto ciò, di seguito la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026:

ANNO 2024:

- Copertura di un posto di "Autista scuolabus e operaio professionale in possesso di patente C" – "Area degli Operatori esperti" (ex cat. B3 giuridica), per turn over, già previsto nel programma precedente per l'anno 2023, previa mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis ed utilizzo di graduatoria concorsuale del Comune di Pavullo nel Frignano;
- Copertura di un posto di "Istruttore Tecnico" – "Area degli Istruttori" (ex cat. C) per turn over, previa mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis ed utilizzo di graduatoria concorsuale del Comune di Sestola;

ANNO 2025:

- Copertura eventuale turn over salvo sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente soprarichiamata relativi al valore soglia per fascia demografica di cui alla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e tabella 3 dell'art. 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 sulla base delle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato;

ANNO 2026:

- Copertura eventuale turn over salvo sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente soprarichiamata relativi al valore soglia per fascia demografica di cui alla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e tabella 3 dell'art. 6 del D.P.C.M. 17/03/2020, sulla base delle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato.

Per ciascuna annualità sono confermate eventuali assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee degli uffici e dei servizi nei limiti previsti dalla normative vigente in tema di lavoro flessibile.

Per la presente Sezione è stato ottenuto il parere favorevole del Revisore Unico dei conti Dr. Bartolomeo Dalosio.

La presente sezione è oggetto di informazione alle OO.SS. e alle RSU, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. del 16 novembre 2022. Con lettera prot. n. 1814/2024 è stato comunicato il contenuto della proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, come sopra dettagliato.

3.4 Sottosezione di programmazione della formazione del personale

La formazione è ormai diffusamente considerata uno strumento essenziale per la valorizzazione e la gestione delle risorse umane nonché leva fondamentale per il processo di cambiamento e innovazione della Pubblica Amministrazione, pertanto è ormai diventata necessaria una corretta pianificazione, progettazione ed organizzazione.

Le azioni formative infatti si qualificano, oltre che per il loro valore intrinseco, anche per la loro capacità di collegarsi e di integrarsi con le strategie complessive dell'Amministrazione.

In particolare, in questo momento di profonde modifiche normative, la formazione è uno strumento necessario, senza il quale i funzionari, ed in generale tutto il personale dipendente della Pubblica Amministrazione, avrebbero serie difficoltà a svolgere le proprie mansioni, con conseguenti e gravi ripercussioni sui servizi offerti ai cittadini.

La formazione, quindi, dovrà sempre più essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali.

Il presente Piano viene formulato in ottemperanza all'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. secondo cui "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di' priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266".

E' opportuno inoltre sottolineare che, a seguito del D.L. 26 ottobre 2019 n. 124 così come convertito in Legge 19/12/2019 n. 124, sono stati espressamente disapplicati i limiti finalizzati al contenimento della spesa per formazione e aggiornamento in precedenza imposti dal D.L. 78/2010, e pertanto la programmazione della formazione non incontra altri limiti se non la copertura finanziaria.

Il piano tende anche a dare attuazione alle previsioni del capo V "Formazione del personale" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro siglato in data 16/11/2022 ed in particolare agli art. 54 – 55 – 56 del medesimo.

REALIZZAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PIANO

Il processo di formazione si articola nelle seguenti differenti fasi:

- a) Analisi dei fabbisogni formativi: in sede di redazione del Piano i Responsabili di Settore dovranno comunicare i fabbisogni formativi dei servizi di loro competenza e comunicarli al Settore "Amministrativo" il quale provvederà a determinare il fabbisogno complessivo;
- b) Elaborazione del Piano della Formazione: una volta determinato il fabbisogno complessivo dovrà essere pianificata l'attività formativa annuale con le connesse valutazioni di costo e di beneficio in termini di crescita della cultura amministrativa all'interno dell'Ente;
- c) Gestione operativa del Piano: in fase di approvazione del Bilancio di previsione i Responsabili di Settore provvederanno a redigere un piano di fabbisogno di formazione ed il personale da coinvolgere al fine della assegnazione delle risorse. I Responsabili dei Settori si occuperanno, per quanto di competenza e tenuto conto delle disposizioni in materia di incompatibilità e conflitto di interesse, della successiva predisposizione della determinazione di impegno di spesa, dell'organizzazione del calendario dei corsi, delle comunicazioni ai partecipanti ed infine dell'atto di liquidazione delle spese sostenute.

Al termine dell'anno verranno comunicati all'ufficio personale facente capo al Settore Amministrativo i corsi svolti e le spese sostenute al fine di effettuare una ricognizione in merito alle azioni programmate e agli interventi effettivamente svolti. Tale ricognizione costituirà il punto di partenza per il Piano dell'anno successivo, nell'ottica della ricerca di una programmazione sempre più efficace ed efficiente.

RISORSE DISPONIBILI

Finanziarie

Gli interventi compresi in questo Piano della Formazione vengono finanziati nei capitoli specifici riservati alla formazione del personale dipendente di ogni Settore.

Per l'anno 2024 è stata stanziata la somma complessiva di € 2.350,00 in linea con gli anni passati, che potrà essere rivista in caso di nuove e sopravvenute esigenze e sarà ripartita sulla base del programma annuale predisposto dai Responsabili di Settore.

Umane

Il sistema di formazione coinvolge più soggetti con diverse responsabilità e competenze: i responsabili di Settore, che rivestono un ruolo di primaria importanza nella pianificazione, progettazione e realizzazione della formazione; tutti i dipendenti che sono i destinatari delle attività formative.

I dipendenti, inoltre, sono chiamati a segnalare al proprio Responsabile tutte le informazioni utili per individuare i propri fabbisogni formativi e possono essere attivamente coinvolti nei momenti di preparazione o di valutazione degli interventi formativi.

Strumentali

A decorrere dal 2020, a causa delle norme dovute all'emergenza sanitaria, i corsi di formazione si sono tenuti in modalità telematica, pertanto attraverso webinar e non più in presenza; tuttora prevale tale modalità.

Il Comune di Lama Mocogno tramite la Unione dei Comuni del Frignano aderisce ai corsi in materia di appalti dell'Osservatorio Provinciale Appalti con quota a carico della Unione, della Provincia di Modena su diverse materie tramite l'Avvocatura, di regola gratuiti, in quanto il Comune ha stipulato apposita convenzione con il servizio stesso.

I corsi di formazione riguardano svariati e numerosi argomenti che interessano le Pubbliche Amministrazioni e sono tenuti da relatori di comprovata esperienza e professionalità.

I corsi tenuti dal personale operaio, che sono limitati e che riguardano principalmente abilitazioni e rinnovi di licenze, devono essere tenuti obbligatoriamente in presenza per lo svolgimento delle prove pratiche.

INTERVENTI DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Adesione al progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica

- In ottemperanza alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 23/03/2023 che definisce gli obiettivi formativi, con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 24/06/2023, esecutiva, l'Ente ha aderito al progetto Syllabus, Tale progetto è finalizzato alla formazione per il rafforzamento della capacità amministrativa e organizzativa dell'Ente. Con il suddetto atto deliberativo è stata disposta l'iscrizione ai corsi di tutto il personale con esclusione, per l'anno in corso, di coloro che svolgono mansioni di operaio e autista scuolabus. Si dovrà proseguire con la formazione che la piattaforma consente di seguire.

Formazione giuridico-amministrativa

- Proseguimento della formazione interna in materia di amministrazione trasparente, da realizzarsi anche con modalità informali quali tavoli tecnici e gruppi di lavoro.
- Formazione interna in materia di redazione degli atti amministrativi.
- Formazione trasversale in materia di controlli interni di cui al D.L. n. 174/2012, convertito con Legge 213/2012.
- Proseguimento della formazione e degli approfondimenti in materia di acquisti attraverso i canali telematici messi a disposizione della Pubblica Amministrazione (MEPA, INTERCENTER, CONSIP) ed attraverso altri soggetti aggregatori.
- Formazione specifica in materia di anticorruzione come stabilito dal Piano della prevenzione della Corruzione del Comune di Lama Mocogno.
- Formazione in materia di trattamento dei dati personali.
- Formazione per transizione ai documenti digitali.

Formazione in materia di personale giuridico ed economico

- Formazione ed aggiornamento in materia di limiti di spesa, assunzioni di personale e costituzione del fondo delle risorse decentrate.
- Formazione specifica relativa alle certificazioni contributive per ex dipendenti e personale in servizio.

Formazione in ambito economico-finanziario

- Costante formazione ed aggiornamento in materia di armonizzazione contabile (D.Lgs. 118/2011) e novità normative, giurisprudenziali ed amministrative che riguardano gli uffici finanziari da usufruire anche attraverso cicli di webinar su diversi argomenti.
- Formazione ed aggiornamento in materia di fatturazione elettronica e split payment.
- Costante aggiornamento in materia di tributi comunali.
- Formazione in materia di gestione della piattaforma dei crediti commerciali e rispetto dei tempi di pagamento.

Formazione sulla sicurezza, prevenzione ed emergenza

- Tutte le attività inerenti la sicurezza negli ambienti di lavoro disciplinati dal D.lgs. 81/2008 e s.m.i., ivi compresi i corsi di aggiornamento per l'utilizzo di attrezzature da lavoro, sono gestite in forma associata tra i Comuni facenti parte dell'Unione dei Comuni del Frignano e l'Unione stessa. Per il corrente anno anche la formazione sarà organizzata tramite l'Unione dei Comuni del Frignano con trasferimento della spesa posta a carico dell'Ente.

Si tratta di formazione obbligatoria consistente nello specifico:

- Formazione generale e specifica disciplinata dall'Accordo Stato Regioni da fornirsi al personale neo-assunto;
- Aggiornamento della formazione per le squadre antincendio;
- Formazione completa per le squadre di pronto soccorso;
- Aggiornamento della formazione per il responsabile della sicurezza nei cantieri;
- Corso per personale che opera su impianti elettrici (ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. e relativa norma CEI 11-27)
- Corso per personale che svolge attività di relativa alla segnaletica stradale (D.lgs. 81/2008) come evidenziato dal R.S.P.P.

Formazione tecnica

- Corsi ed aggiornamenti in materia di appalti e contratti a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023.
- Corsi ed aggiornamenti in materia di edilizia ed urbanistica.

Formazione elettorale, anagrafe e statistica, commercio

- Corsi ed aggiornamenti in materia elettorale, anagrafe e statistica anche in collaborazione con Enti specifici quali ANUSCA/ DEA/ SEPEL/ ISTAT /PREFETTURA;
- Corso di aggiornamento per utilizzo software necessario per l'integrazione liste elettorali nell'anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR).

Formazione specifica per mansioni

- Corso per alimentaristi e corso specifico della celiachia.
- Corso per utilizzo di specifiche attrezzature da lavoro nel caso in cui non sia possibile partecipare a corsi organizzati dall'Unione dei Comuni del Frignano nell'ambito delle materie disciplinate dal D.lgs. 81/2008.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.