

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art.6 commi da 1 a 4 D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art.6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, come introdotto dall'art.1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n.15 e successivamente modificato dall'art.7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n.79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con:

- Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 12.04.2024;

Come chiarito dall'Anac (da ultimo, con comunicato del Presidente del 3.2.2025), il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di San Pietro Infine

Indirizzo: Piazza Risorgimento 81049 San Pietro Infine (CE)

Codice fiscale: 80008930614

Partita IVA: 0133843061

Sindaco: Antonio Vacca

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:1

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:798

Telefono: 0823 900301

Sito internet:

<https://comune.sanpietroinfine.ce.it/>

E-mail: comune@comune.sanpietroinfine.ce.it

PEC: prot.sanpietroinfine@asmepec.it

Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente

Per l'analisi del contesto esterno dell'Ente, si rinvia alla Sezione Strategica (SeS) del DUP 2024- 2026, nella versione da ultimo approvata con D.C.C. Nr. n. 7 del 12-04-2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

Gli organi di governo sono il Consiglio comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco.

Il Consiglio Comunale è l'organo di indirizzo politico – amministrativo ed è composto da 10 Consiglieri ed il Sindaco. Le competenze del Consiglio sono fissate dall'art. 42 del D.lgs n. 267/2000 e successive modifiche.

Le competenze del Sindaco, quale responsabile dell'Amministrazione del Comune sono disciplinate dall'art. 50 TUEL, quale Ufficiale di Governo dall'art. 54 TUEL.

La Giunta Comunale, nominata dal Sindaco, è composta da tre Assessori e svolge le funzioni di cui all'art. 48 del citato TUEL. La composizione degli organi di governo è la seguente:

NOME E COGNOME	RUOLO	ORGANO	GRUPPO POLITICO
Antonio Vacca	Sindaco	Giunta e Consiglio	RINASCITA
Perrone Pasquale	Consigliere Maggioranza Vicesindaco	di Consiglio e Giunta	RINASCITA

Masella Filomena	Consigliere Maggioranza Assessore	di	Giunta e Consiglio	RINASCITA
Galvivi Enrico	Consigliere maggioranza	di	Consiglio	RINASCITA
Brunetti Alberto	Consigliere maggioranza	di	Consiglio	RINASCITA
Bochicchio Sabrina	Consigliere maggioranza	di	Consiglio	RINASCITA
Di Fonzo Isabella	Consigliere maggioranza	di	Consiglio	RINASCITA
Tummolo Asia	Consigliere maggioranza	di	Consiglio	RINASCITA
Fuoco Mariano	Consigliere minoranza	di	Consiglio	UNITI PER SAN PIETRO INFINE
Colella Giacinto	Consigliere minoranza	di	Consiglio	UNITI PER SAN PIETRO INFINE
Pirollo Bernardo	Consigliere minoranza		Consiglio	UNITI PER SAN PIETRO INFINE

2.SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art.6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale 7 del 12.04.2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, si ritiene opportuno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto.

Sezione "Performance" del Comune di San Pietro Infine.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti. Il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art.2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n.81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il Sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di San Pietro Infine è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 17/10/2017.

Nel predetto sistema di valutazione è previsto che a ciascuna Area siano assegnati almeno 4 obiettivi di cui uno trasversale alle Aree.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA MAX 20 PUNTI
Area Amministrativa	<i>Come da schede di dettaglio degli obiettivi di performance Individuale distinte per ciascuna Area, riportate nella Sezione al Paragrafo 2.2 Sottoparagrafo 2.2.1.</i>	Andamento degli indicatori della condizione dell'ente: 1. Rispetto del pareggio di bilancio; 2. Rispetto del tetto di spesa Del personale; 3. Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale; 4. Attuazione del programma delle opere e degli acquisti (art. 21 D.lgs. 50/2016); Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore: 1. Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi; 3. Monitoraggio del lavoro flessibile; 4. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca; 6. Attuazione Delle Misure Previste Nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025; 7. Rispetto delle misure previste dal Piano Anticorruzione 2023-2025.
Area Finanziaria		
Area Tecnica		
Area Polizia Municipale		

Di seguito, si riportano le schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale distinte per ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente (Area).

AREA	OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
Area Amministrativa	N. 1 – Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste	In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come “ <i>documento di natura programmatica</i> ”, al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO, cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell'Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT).	20%
	N. 2 Attuazione degli obblighi di Trasparenza	L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs.33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito alla Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO “un valore programmatico ancora più incisivo”, attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di “obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).	10%
	N.3 Rispetto dei termini di pagamento Anni 2025-2026-2027	L'art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un “ <i>Fondo di garanzia dei debiti commercial</i> ”, sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.	30%
	N.4. Riduzione dei tempi di attesa rispetto alle istanze dei cittadini	L'obiettivo attiene ad un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.	40%

TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 RESPONSABILE EQ:Dott.ssa Paola Stringhini

AREA	OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
Area Finanziaria	N. 1 – Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste	Incoerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come “documento di natura programmatica”, al fine di assicurare il Coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nella Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell’Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (RCT).	20%
	N. 2 Attuazione degli obblighi di Trasparenza	L’obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito alla Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> del PIAO “un valore programmatico ancora più incisivo”, attraverso l’indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di “obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).	10%
	N.3 Rispetto dei termini di pagamento Anni 2023-2024-2025	L’art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un “ <i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i> ”, sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.	30%
	N.4 Lotta all’evasione tributaria	Il recupero delle entrate tributarie costituisce un obiettivo di primaria importanza per l’amministrazione poiché consente di ottenere una disponibilità di competenza e di cassa per realizzare gli obiettivi e le finalità del programma elettorale.	40%

TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 RESPONSABILE EQ: Dott.Luciano Bonafiglia

AREA	OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
Area Tecnica	N. 1 – Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste	In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come “ <i>documento di natura programmatica</i> ”, al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO, cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell’Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriormente contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT).	20%
	N. 2 Attuazione degli obblighi di Trasparenza	L’obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito alla Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO “un valore programmatico ancora più incisivo”, attraverso l’indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di “obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Inoltre, atteso che vi è stato un cambio afferente al gestore del sito web risulta necessario provvedere ad allineare le informazioni mancanti e/o erroneamente allocate.	10%
	N.3 Rispetto dei termini di pagamento Anni 2023-2024-2025	L’art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un “ <i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i> ”, sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.	30%
	N. 4 Aggiornamento del PUC	Lo strumento di programmazione del territorio deve essere aggiornato in ragione della costante trasformazione a cui il territorio stesso è soggetto.	40%

TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 RESPONSABILE EQ: Arch.Annamaria Terreri

AREA	OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
Area Municipale Polizia	N. 1 – Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste	In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come “ <i>documento di natura programmatica</i> ”, al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nel corrente PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO), cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell’Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT).	20%
	N. 2 Attuazione degli obblighi di Trasparenza	L’obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito alla Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO “un valore programmatico ancora più incisivo”, attraverso l’indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di “obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).	10%
	N.3 Rispetto dei termini di pagamento Anni 2023-2024-2025	L’art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un “ <i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i> ”, sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.	30%
	N. 4 Accertamento delle violazioni del codice della strada	L’obiettivo Consente di garantire un flusso di entrata.	40%

TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 RESPONSABILE EQ: Antonio D’Arpino

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

1. autorizzazione/concessione;
2. contratti pubblici;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. concorsi e prove selettive;
5. 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. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.). La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Per la mappatura dei processi si rinvia al Piano Anticorruzione 2023-2025 che viene confermato in questa sede per il triennio 2025-2027.
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Nello schema del Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche allegato al DM del 24.06.2022 si precisa che in detta sezione devono essere indicati *“il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione/Ente: •organigramma; •livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all’articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati”*.

In ordine alle informazioni relative al personale in servizio e dalla struttura organizzativa dell’ente si riporta quanto segue.

La struttura dell’Ente, secondo quanto disposto dal Regolamento sull’organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 28.11.1999 modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 06.07.2002 ed ulteriormente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 30.06.2023, è articolata in Aree composte da Servizi al loro volta suddivisi in unità semplici o complesse denominati Uffici.

Le aree organizzative dell’ente sono:

1. Area Amministrativa;
2. Area finanziaria;
3. Area tecnica;
4. Polizia Locale.

Il personale in servizio è il seguente:

AREA AMMINISTRATIVA: n.1 Unità inquadrata nell’Area degli Istruttori avente la Posizione di EQ a tempo pieno – Dott.ssa Paola Stringhini;

AREA TECNICA: n. 1 Unità assunta ai sensi dell’Art. 110 comma 1 TUEL inquadrata nell’Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione per numero 18 ore settimanali – Arch. Annamaria Terreri;

AREA FINANZIARIA: n. 1 Unità assunta a mezzo dell’istituto dello scavalco condiviso inquadrata nell’Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione per numero 6 ore settimanali – Dott. Luciano Bonafiglia;

n. 1 Unità assunta a mezzo dello scavalco d’eccedenza inquadrato nell’Area degli Istruttori per numero 9 ore settimanali – Dott.ssa Donatella Galardo;

AREA POLIZIA LOCALE: n. 1 Unità assunta a mezzo dell’istituto dello scavalco d’eccedenza inquadrata nell’Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione per numero 12 ore settimanali – Antonio D’Arpino.

Per le ulteriori informazioni afferenti il contesto interno si rinvia al DUP approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 12.04.2024

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

La sezione AZIONI POSITIVE individua gli obiettivi e le azioni per la parità di genere, oggetto di valutazione nell'ambito della performance organizzativa dell'Ente per ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione (Area).

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il triennio 2025-2027, Il Comune di San Pietro Infine intende perseguire i seguenti 4 obiettivi:

OBIETTIVO N. 1

PARI OPPORTUNITÀ COME CONDIZIONE DI UGUALE POSSIBILITÀ O PARI OCCASIONI FAVOREVOLI.

Introduzione: l'obiettivo che l'amministrazione si propone di perseguire è quello di tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità del lavoratore.

Azione: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivi: L'amministrazione si propone dunque di perseguire come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, favorendo condizioni ambientali e comportamentali improntate al benessere organizzativo e favorendo le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale che tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e di crescita professionale.

Tra gli obiettivi vi è quello di prevedere nel triennio la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001), il cui funzionamento sarà disciplinato in ossequio alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 anche attraverso forme associative.

OBIETTIVO N. 2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE

Introduzione: L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azione: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

Obiettivi: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Le eventuali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il costituendo "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

OBIETTIVO N.3

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Introduzione: l'obiettivo che l'amministrazione si propone di perseguire è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'approccio stesso al lavoro fra uomini e donne offrendo occasioni di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera tali da riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nel rivestire posizioni ed incarichi, soprattutto di vertice e di livello medio-alto.

Azione: Il Comune di San Pietro Infine si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera attraverso la previsione e la programmazione di giornate formative ad hoc su argomenti e aspetti dell'attività amministrativa che possano fornire ai dipendenti un bagaglio di conoscenze ed abilità tali da arricchire il proprio curriculum professionale e da utilizzare nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.

Obiettivo: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'Ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il costituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) predisponendo riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

OBIETTIVO N. 4

SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Introduzione: il fine dell'amministrazione è quello di promuovere la comunicazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

Azione: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisiche, mobbing e discriminazioni attraverso l'organizzazione di giornate formative che favoriscano la conoscenza dei fenomeni discriminatori e che educino alla convivenza e al rispetto reciproco.

Obiettivo: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, attraverso diverse iniziative che si prefiggano l'ascolto dei disagi e l'attuazione di misure idonee a prevenirli e contrastarli.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

La funzione Servizi Informatici Telematici SIT rientra tra i servizi gestiti dall'area Amministrativa. L'Ente non ha approvato un proprio Piano triennale per l'informatica quindi seguirà la programmazione del piano nazionale senza necessità di approvarne uno proprio.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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

Premessa

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di San Pietro Infine, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente. Il Piano definisce le linee formative su un orizzonte triennale tenendo conto dei nuovi scenari di sviluppo previsti dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

La progettazione e programmazione di un innovativo Piano Triennale della Formazione è strategica per l'ammodernamento di un Ente e nasce dalla consapevolezza della necessità di adottare un'adeguata politica delle risorse umane ed una efficace gestione del personale in chiave di sviluppo.

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA.

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Rivoluzione verde e Transizione Ecologica, Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile, Istruzione e Ricerca, Inclusione e Coesione, Salute.

In particolare, la Missione "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura" ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale. La formazione è, quindi, una leva rilevante per ripensare la PA e renderla il motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e garantire l'efficiente attuazione del PNRR. A tal fine, il 10 gennaio è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA". Persone qualificate per qualificare il Paese" (di seguito, Piano) che sarà finanziato con il fondo appositamente costituito con la legge di bilancio 2021. Il Piano riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNR, non solo giuridici ed economici, tradizionalmente oggetto di investimento, ma anche lo sviluppo di competenze manageriali e organizzative per tutte le figure professionali.

In particolare, si segnalano alcuni ambiti di intervento e di interesse:

- A) Formazione Universitaria "PA 110 e lode": grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la pubblica amministrazione ed il Ministro dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università italiane), i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, mastere corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei saranno consultabili, e continuamente aggiornate, al link <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>.
- B) Formazione per la transizione al digitale - "La Piattaforma Syllabus" per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa. Al fine di promuovere lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, le Amministrazioni, entro il 30 giugno 2023, possono aderire all'iniziativa formativa segnalando i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica accessibile al seguente link <https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico. Al termine delle attività formative, l'effettuazione di un test post formazione consente di verificare le competenze acquisite.

Ulteriori strumenti per la formazione permanente dei dipendenti pubblici sono messi a disposizione da INPS attraverso il Fondo Gestione Unitaria per le Prestazioni Creditizie e Sociali. Tra questi, il programma "Valore PA" seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati. Per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, INPS mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l'accreditamento e il finanziamento di master universitari "executive" di I e II livello.

Principi E Finalità della Formazione

In molteplici ambiti oggi si registrano segnali di cambiamento (culturale, economico, sociale, valoriale) che investono non solo il mondo del lavoro, ma appunto il significato stesso di lavoro, sicuramente diverso da quello di alcuni decenni fa.

Per attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Atena Lucana assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione ed il cambiamento, essere guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e dal fabbisogno delle amministrazioni, e rappresentare uno strumento per il recupero del senso e del Valore Pubblico del Lavoro nella PA.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, altresì, insieme alla digitalizzazione, al recruiting e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

Il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia integrata di gestione delle risorse umane.

La progettazione dei servizi di formazione si ispira ai seguenti principi:

- Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi – la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente;
- Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali - i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali;
- Pari opportunità - l'Amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- Continuità- la formazione è erogata in maniera continuativa;
- Partecipazione - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- Efficacia – la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l'impatto sul lavoro.

Articolazione programma formativo per il triennio 2025-2027

Il programma formativo per il triennio 2025-2027 è così articolato:

1. **FORMAZIONE OBBLIGATORIA:** Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

✓ **Anticorruzione e trasparenza**, con particolare riferimento alle aree esposte a maggiore rischio corruttivo: Sostenere le misure previste dal PTPC (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza), oggi confluito nella Sezione Valore Pubblico,

Performance ed Anticorruzione del PIAO, mediante un percorso formativo specifico sul tema della prevenzione dei fenomeni di corruzione e malamministrazione. La Sezione Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO adottato dall'Ente prevede la formazione quale elemento basilare dotato di un ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, e sulla quale puntare attraverso l'incremento dei corsi in materia di anticorruzione, appalti e contabilità;

✓ **Sicurezza sul lavoro:** La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ha comportato negli anni un sempre maggiore approfondimento delle discipline specialistiche riguardanti i diversi profili professionali e relativi rischi. Sarà, comunque, da erogare sia una formazione generale ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 (particolarmente rilevante per i neoassunti) sia una formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti dal datore di lavoro) come disciplinata dallo stesso D.Lgs. 81/2008 e dalle varie normative settoriali.

2. **FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE:** La formazione specialistica trasversale è rivolta a tutti i dipendenti e di percorsi formativi saranno attivati secondo le tempistiche e le modalità concordate con i Responsabili di Area.

La formazione specialistica trasversale potrà avere ad oggetto le seguenti aree tematiche:

- Procedimento amministrativo;
- Ordinamento istituzionale, finanziario e contabile degli EE.LL;
- Nuovo Codice degli appalti;
- PNRR;
- Approfondimenti tecnici, giuridici ed amministrativi;
- Procedimenti edilizi

3. **FORMAZIONE CONTINUA** Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie. Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Modalità e regole di erogazione della formazione

È necessario dare atto che le modalità di erogazione della formazione fino a poco tempo fa privilegiate hanno subito negli ultimi due anni un radicale mutamento.

L'emergenza Covid, infatti, ha dato un'incredibile accelerazione alla diffusione delle modalità di erogazione dei corsi e-learning e a distanza. Anche dopo il superamento della fase emergenziale, la formazione e-learning a distanza e la formazione in presenza continueranno a coesistere, quali modalità ordinarie per la realizzazione dei corsi, dovendo selezionare la forma più funzionale e opportuna a seconda dei destinatari, del contenuto, e della finalità dei vari programmi di formazione.

Le attività formative pertanto potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming.

Resta, infine, favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le numerose banche dati, libri, riviste e abbonamenti on-line tematici che gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di San Pietro Infine non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile, pertanto, resta applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Piao, l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

L'Amministrazione ritiene di implementare le unità che potrebbero essere impiegate nelle funzioni di polizia locale, di contabilità finanziaria e Ufficio Tecnico. Considerato che questo Ente negli ultimi anni ha dovuto sopperire alla notevole carenza di personale causata sia da trasferimenti presso altri Enti, che dal pensionamento di dipendenti di ruolo, mediante assunzioni con contratti flessibili, creando di fatto un rapporto "dipendenti in pianta organica occupati/popolazione" inferiore alla media nazionale, criteri stabiliti con decreto del Ministero dell'Interno del 16 marzo 2011 per gli Enti dissestati, che non è il caso di questo Ente; e che comunque saranno rispettati i vincoli sulla spesa del personale;

Considerato che, per l'economia di spesa da conseguire, e' conveniente innanzitutto procedere con un aumento della percentuale di prestazione lavorativa della responsabile dell'ufficio tecnico che dall'attuale 50% sarà passata al 83,33% con la specifica che dalle attuali 18 ore settimanali saranno prestate n. 30 ore settimanali e che la disposizione sarà esecutiva con decorrenza dal 01.03.2025. Inoltre è prevista l'assunzione di Istruttore Tecnico a tempo pieno

Per la Polizia locale atteso che il funzionario in servizio andrà in quiescenza il 15.4.2025 si intende assumere un istruttore di vigilanza part-time al 50% mentre per il Servizio Finanziario/Tributi: è prevista l'assunzione di n. 1 Funzionario part-time al 50%

ANNO 2025

PREVISIONE DI ASSUNZIONI:

Polizia Municipale

n. 1 Istruttore di Vigilanza part-time 50% (utilizzo di graduatorie già approvate) in sostituzione di n. 1 Funzionario di vigilanza in quiescenza dal 15.4.2025

Servizio Tecnico

n. 1 Funzionario Tecnico (aumento orario)

L'Amministrazione Comunale prioritariamente stabilisce che la Responsabile dell'Ufficio Tecnico che riveste la posizione ex D1 in regime di part time 50%, con decorrenza 01.03.2025, presterà il suo servizio in regime di part time 83,33% ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 6 e 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021.

n. 1 Istruttore Tecnico (utilizzo di graduatorie già approvate)

n. 1 Operatore esperto (Progressione di carriera)

Servizio Amministrativo e Finanziario

n. 2 Funzionari (1 con progressione di carriera e 1 dall'esterno previo avviso di mobilità)

L'Amministrazione qualora non dovesse procedere all'espletamento dei concorsi/reclutamenti in argomento potrà utilizzare assunzioni di personale a tempo determinato nel rispetto della normativa vigente e per le unità necessarie all'efficienza dei servizi.

ANNO 2026

L'Amministrazione Comunale stabilisce che viene confermato l'interesse per le stesse figure professionali previste per l'esercizio 2025 ad eccezione di quelle che, eventualmente, saranno reclutate ed assunte di ruolo entro il 31.12.2025.

E' stabilito inoltre che l'Amministrazione, qualora non dovesse procedere all'espletamento dei concorsi/reclutamenti in argomento, potrà utilizzare assunzioni di personale a tempo determinato nel rispetto della normativa vigente e per le unità necessarie all'efficienza dei servizi.

ANNO 2027

L'Amministrazione Comunale conferma l'interesse all'utilizzo delle stesse figure professionali previste per l'esercizio 2025 ad eccezione di quelle che, eventualmente, saranno reclutate ed assunte di ruolo entro il 31.12.2026.

E' stabilito inoltre che l'Amministrazione, qualora non dovesse procedere all'espletamento dei concorsi/reclutamenti in argomento, potrà utilizzare assunzioni di personale a tempo determinato nel rispetto della normativa vigente e per le unità necessarie all'efficienza dei servizi.

4.SEZIONE: IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e descritte nell'apposita sezione;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance .

-