

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

COMUNE DI ARCHI (CH)

Periodo 2025-2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di

riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30/06/22.

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:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) 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 in forma semplificata limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Si tratta del

regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO semplificato per le PA con meno di 50 dipendenti, quindi fino a 49, esenta gli enti dal vincolo di redigere le sottosezioni: a) Valore Pubblico, comprensiva delle disposizioni sulla accessibilità, la digitalizzazione, la reingegnerizzazione, e Performance, nonché la sezione monitoraggio; b) nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni si possono limitare ad una mappatura limitata ed all'aggiornamento nel corso del triennio solo in presenza di fatti corruttivi; c) nella sottosezione Fabbisogno del personale si possano limitare solamente alla indicazione delle cessazioni previste e dei fabbisogni che si intendono coprire.

Pertanto, il PIAO semplificato, per gli enti con meno di 50 dipendenti, dovrà trattare: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale del fabbisogno del personale; d) piano anticorruzione con mappatura limitata ai rischi corruttivi.

Sulla base del quadro normativo il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme ed unitari sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: COMUNE DI ARCHI

INDIRIZZO: Via Castello, 2 - 66044 Archi (CH)

CODICE FISCALE: 81002460699

SINDACO: Nicola De Laurentis

NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2024: n. 4 a tempo pieno e 2 a tempo parziale

TELEFONO: 0872.898112

SITO INTERNET: www.comune.archi.ch.it

PEC: sindaco.comunediarchi@pec.net

SEZIONE 2. ANTICORRUZIONE

TABELLA DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DEI PROCESSI

L'ANAC ha avuto modo di precisare che, fermo restando l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni 3 anni, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore mediante apposito atto dell'organo di indirizzo. Tuttavia, ciò è possibile solo quando: a) nell'anno precedente non ci sono stati eventi che richiedono una revisione della programmazione; b) non emergono fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative; c) non sono state apportate rilevanti modifiche

organizzative; d) non sono stati modificati gli obiettivi strategici; e) le altre sezioni del PIAO non sono state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Nei casi sopra citati non è possibile confermare la programmazione dell'anno precedente dal momento che, tali circostanze comportano la necessità di eseguire una nuova valutazione della gestione del rischio.

Non essendosi verificate le ipotesi sopra indicate, è possibile procedere alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di 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:

a) autorizzazione/concessione

b) contratti pubblici

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi

d) concorsi e prove selettive

e) processi, individuati dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento del triennio di vigenza della sezione 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 modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

La parte relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza è contenuta nell'allegato PIANO SUI RISCHI CORRUTTIVI E SULLA TRASPARENZA sotto-sezione 2.3 del "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - PIAO 2025/2027

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

• **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente è la seguente:

SETTORE I – AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO - RESPONSABILE DE SIMONE CAMILLO

Servizio innovazione tecnologica

Trasparenza amministrativa

Bandi informatici

Efficientamento energetico

Ufficio Relazioni Pubbliche
Rapporti Istituzionali
Privacy
Affari generali (protocollo, archivio, messo notificatore)
Servizi demografici
Servizi scolastici
Servizi sociali
Servizio cultura e turismo
Servizio contenzioso di competenza
Servizio gestione giuridica del personale
Servizio contabilità
Servizio programmazione e bilancio
Servizio tributi
Servizio gestione economica del personale
Servizio economato
Servizio contenzioso di competenza
Servizio Polizia Locale
Servizio Usi civici
Servizio contenzioso di competenza
Servizio toponomastica
Servizio cimiteriale e lampade votive
Servizio pubbliche affissioni, occupazione di suolo pubblico e passi carrabili
Servizio Bilancio e Ragioneria
Servizio Fiscalità locale
Servizio acquisizione beni
Servizio controllo

**SETTORE II- AREA URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI- - RESPONSABILE SERVIZIO
ARCH. NERIO MENNA**

Servizio urbanistica e gestione del territorio
Servizio patrimonio
Servizio edilizia privata
Servizio ERP
Servizio LL.PP.
Servizio manutenzioni
Servizio ambiente e rifiuti
Servizio contenzioso di competenza
Servizio commercio e attività produttive, cimitero e protezione civile
Servizio sicurezza sul lavoro
Servizio Protezione civile
Servizio gestione Autoparco e utenze
Servizio contenzioso di competenza

• **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:**

In ragione del numero esiguo di personale e della confluenza del medesimo nelle strutture di massima dimensione dell'ente, non è stata mai attivata la richiesta di smart working o di lavoro da remoto, né è mai emersa tale necessità non essendoci lavoratori fragili. Si conferma anche per l'anno 2025 la non attivazione della disciplina del lavoro a distanza.

• **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:**

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale le indicazioni contenute nell'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art.4 del citato DPCM dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3) che nel caso del Comune di Archi è la seguente:

Popolazione	1946
Fascia di riferimento	B
Valore 1° soglia	28,60%
Valore 2° soglia	32,60%

La media delle Entrate correnti nel triennio dell'ultimo conto consuntivo approvato, al netto del FCDE del bilancio di previsione corrispondente all'ultimo conto consuntivo approvato è il seguente:

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2023	1.560.418,40
Entrate rendiconto anno 2022	2.740.542,37
Entrate rendiconto anno 2021	1.381.989,46

Media	1.894.316,74
Fondo crediti dubbia esigibilità 2024	63.820,88
ENTRATE DA CONSIDERARE	1.830.495,86

La percentuale, pertanto, rinveniente dal rapporto della spesa del personale e le entrate da considerare è pari al 10,87% (198.966,78/1.830.495,86) che offre un margine assunzionale massimo possibile pari alla differenza tra il limite di spesa calcolato in base alla percentuale prevista nella soglia (ossia del 28,6%) ottenendo un limite teorico di spesa complessiva pari $1.830.495,86 \times 28,6\% = 523.521,82$ e la spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo approvato pari a 198.966,78 ottenendo un valore massimo assunzionale teorico pari ad euro 260.517,99 che potrà essere utilizzato solo qualora inferiore al limite di spesa massima prevista dalla tabella 2 rispetto alla spesa del personale del 2018 altrimenti sarà utilizzato quest'ultimo limite finanziario che, nel caso di specie, è il seguente:

Percentuale massima incremento spesa	34,00%
Spesa di personale da rendiconto 2018	222.701,63
Incremento massimo	75.718,55

Pertanto l'ente ha una capacità di spesa massima consentita di assunzioni di personale a qualsiasi titolo che non potrà essere superiore a **€ 75.718,55**.

Al fine della verifica del limite delle assunzioni è necessario integrare il valore finanziario della dotazione finanziaria teorica con: a) il personale a tempo determinato e flessibile ai sensi dell'art.9, comma 28, d.l. 78/2010, anche al fine della verifica del rispetto della normativa; b) con la retribuzione del segretario comunale; c) con il salario accessorio complessivo (fondi, posizioni organizzative, straordinario) d) con le altre componenti di spesa (assegni familiari, buoni pasto ecc.). La tabella che segue mostra le spese complessive sostenute dall'ente anche ai fini del limite di cui all'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010:

TIPOLOGIA	Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2024
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL	0,00	0,00
Rapporti a tempo determinato ex art. 92 TUEL	0,00	0,00
Contratti di collaborazione coord. e continuativa	0,00	0,00
Personale in comando	0	0,00
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio	0	7.021,40
TOTALE	0,00	7.021,40
		100,00%

Spesa personale occupato al 31/12/2024 (riclassificato per aree) e relativa spesa									
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	DIFFERENZIALI	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Funzionari e EQ	1	0	1	€ 25.146,71	€ -	€ 5.984,92	€ 2.137,47	€ 251,47	€ 33.520,56
Istruttori	4	0	4	€ 57.939,03	€ -	€ 13.789,49	€ 4.924,82	€ 579,39	€ 77.232,73
Operatori esp.	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Operatori	1	0	1	€ 19.806,92	€ -	€ 4.714,05	€ 1.683,59	€ 198,07	€ 26.402,62
TOTALI	6	0	6	€ 102.892,66	€ -	€ 24.488,45	€ 8.745,88	€ 1.028,93	€ 191.945,38

Assunzioni previste per l'anno 2025

Personale a tempo determinato

Cat. "D" -	1	0	0	0	0	0
Cat. "C" -	0	0	0	0	0	0
					Totale	1

3.1 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili).

1) Progressioni verticali di carriera:

Si ritiene di procedere, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne, all'attivazione di n. 1 progressione verticale di carriera, prevedendo una nuova figura relativa all'Area dei Funzionari/EQ, profilo professionale di Funzionario amministrativo/contabile, al fine di potenziare qualitativamente i servizi amministrativi e finanziari.

Al riguardo, si evidenzia che:

– l'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l come riformulato dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni con L. 6 agosto 2021, n. 113, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito", il quale stabilisce espressamente che "...Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. [...] All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente";

– l'art. 13, comma 6 del CCNL comparto funzioni Locali 2019-2021 siglato in data 16.11.2022, stabilisce che: " in applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31.12.2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza";

– il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".

– per tali progressioni "speciali" o "in deroga" effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ove finanziate esclusivamente con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021, non necessita la copertura del 50% dall'esterno, così come ribadito dall'orientamento applicativo ARAN CFL 208 e 209 del marzo 2023. Qualora, invece, fosse necessario stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti

previsti dalla legge per le assunzioni di personale), gli enti dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Lo stanziamento dello 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativamente al Comune di Archi, è pari ad € 1.387,74, non sufficiente a finanziare, per intero, il costo della progressione verticale da Istruttore a Funzionario (€ 1.978,42), sulla base della modalità di calcolo indicata dal parere ARAN CFL 207 (differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza).

Pertanto, in aggiunta allo stanziamento dello 0,55% del m.s. dell'anno 2018 (pari ad € 1.387,74, viene previsto un utilizzo di ulteriori risorse pari a € 590,67, a valere sulle capacità assunzionali a disposizione dell'Ente (€ 35.276,81).

L'adeguato accesso dall'esterno (50%) è in ogni caso rispettato in quanto, per la copertura del posto in organico oggetto di progressione tra le Aree, è stata prevista l'assunzione nelle precedenti annualità, mediante le ordinarie procedure di reclutamento, di n. 1 figura appartenente all'Area dei Funzionari/EQ (p.p. Funzionario Contabile), attraverso l'utilizzo di propria graduatoria concorsuale.

3.2. Piano formativo del personale

L'Amministrazione ha da tempo avviato un processo di cambiamento organizzativo e culturale investendo sempre maggiori risorse nello sviluppo del capitale umano, valorizzandolo quale elemento determinante il buon funzionamento dell'Ente, e fornendo al personale dipendente elementi utili per perfezionare la propria preparazione in un'ottica professionalizzante.

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 165/2001 è stata prestata un'attenzione crescente alla formazione e all'aggiornamento del personale, proponendo diversi percorsi formativi, anche secondo le esigenze manifestate dai singoli dipendenti.

I corsi offerti mirano ad assicurare l'aggiornamento professionale relativo alle competenze tecniche e amministrative necessarie per garantire l'operatività dei servizi.

I programmi sono orientati a offrire formazione adeguata in risposta a una visione strategica e ai fabbisogni dettati dai cambiamenti, garantendo anche un perfezionamento in tema di skills del personale dipendente al fine di fornire a ciascun lavoratore una crescita individuale, nell'interesse proprio e della collettività.

Nell'ottica di garantire una formazione ampia ed efficace al maggior numero possibile di dipendenti, già da diversi anni è stato ritenuto di aderire annualmente ad alcune associazioni tra Enti Locali quali a titolo esemplificativo A.N.U.S.C.A. - Associazione Nazionale degli Uffici di Stato Civile e Anagrafe - Bologna, A.N.U.T.E.L. - Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti locali; queste

associazioni forniscono ai Comuni diversi servizi, tra i quali in particolare formazione e aggiornamento del personale in materie attuali a prezzi agevolati. Ogni anno viene inoltre curata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, sia a carattere generale che specifico, di prevenzione dal rischio incendi e di primo soccorso, oltre alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza.

In materia di trattamento dei dati personali saranno svolti dei corsi dal DPO incaricato, che fornisce aggiornamento e ripasso in merito al quadro normativo e applicativo in tema di privacy.

Si segnala altresì che, in aderenza alla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" è stata adottata una programmazione per migliorare le competenze digitali dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus.

Da ultimo si rileva che ogni Settore ha la possibilità di implementare la formazione dei suoi dipendenti, avanzando al segretario comunale specifiche richieste in tal senso, che verranno concesse compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Di seguito si riportano nel dettaglio i percorsi formativi elaborati dall'Ente:

MACROARGOMENTO	PRIORITA' STRATEGICHE	ENTE CHE ORGANIZZA IL CORSO	TITOLO DEL CORSO (argomenti trattati)
PRIVACY	assicurare la corretta gestione e trattamento dei dati personali		Proteggere i dati personali e la privacy valutare e gestire documenti informatici
ANTICORRUZIONE ED ETICA PUBBLICA	Implementare tra l'altro la conoscenza della Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità	SOCIETA' DI FORMAZIONE	La trasparenza nella Pubblica Amministrazione
LAVORO AGILE		ANUTEL	Proteggere i

			dispositivi
NUOVO CODICE CONTRATTI		ANUTEL	
NUOVO CODICE DI COMPORAMENTO		SEGRETARIO COMUNALE	