



Comune di Castelbelforte

Provincia di Mantova
(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2024)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

Riferimenti normativi:

- art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delib. ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Decreto ministero Interno del 24 dicembre 2024, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2025.

1. Premesse

TENUTO CONTO che:

- con atto in data 11/09/2019 è stato sottoscritto dai Sindaci dei Comuni di Roverbella e Castelbelforte, in esecuzione alle rispettive deliberazioni consiliari di approvazione adottate da parte dei Comuni aderenti, l’Atto Costitutivo dell’ “UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ESSEVUM DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE”, Rep. n. 5385 del 25/09/2019, Serie 1T Numero 11171 Agenzia delle Entrate di Mantova, In conformità all’art. 32 TUEL, all’art. 14 d.l. 78/2010 e succ. modif. e alla L.R. n. 19 del 27/06/2008;
- con deliberazione del Consiglio Comunale di Roverbella n. 47 del 23.10.2019 e con deliberazione del Consiglio Comunale di Castelbelforte n. 42 del 24.10.2019 è stata approvata la Convenzione per il trasferimento all’Unione di Comuni Lombarda “Essevum” di Roverbella e Castelbelforte delle funzioni amministrative fondamentali di cui all’articolo 19, comma 1 del D. L. 95/2012 convertito in legge 135/2012, a far data dal 1 GENNAIO 2020;
- con deliberazione n. 26 del 29/08/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta dell’Unione ha espresso la determinazione dell’indirizzo politico finalizzato allo scioglimento consensuale dell’“UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ESSEVUM DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE”, così come approvata dai Consigli comunali rispettivamente del Comune di Roverbella con deliberazione n. 41 del 11.09.2024 e del Comune di Castelbelforte con deliberazione n. 33 del 19.09.2024, ai sensi e per gli effetti dell’art. 3 comma 1 e 2 dello Statuto Unionale, a far data dal 1 GENNAIO 2025;
- dal 01/01/2025 il Comune di Castelbelforte ha ripreso la propria autonomia organizzativa.

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell’articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell’allegato contenente il “*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*”.

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell’anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO “completi” del triennio 2023/2025 e 2024/2026, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 (PTPCT);
- ⇒ il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- ⇒ il Piano delle Azioni Positive;
- ⇒ il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione 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 (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 (da ultimo: PNA 2022/2024 e Aggiornamento PNA 2023) 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, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.***

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti **con meno di 50 dipendenti**, a regime, si compone di **3 sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 1, denominata “*Scheda anagrafica dell’Amministrazione*” contenente i dati generali dell’Amministrazione.

La sezione 2, denominata “*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*” prevede, pertanto, una sola sottosezione denominata “*Rischi corruttivi e trasparenza*” che è predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall’art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti (legge 190/2012; d.lgs. 33/2013; DPR 62/2013; d.lgs. 39/2013) e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023.

La sezione 3, invece, denominata “*Organizzazione e capitale umano*” risulta suddivisa in 3 sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

SEZIONE 1 = SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE;

SEZIONE 2 = VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

SEZIONE 3 = ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: CASTELBELFORTE

Indirizzo: VIA ROMA 33 – CAP. 46032

Codice fiscale/Partita IVA: 00394850200

Sindaco: GAZZANI MASSIMILIANO

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 12

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 3377

Telefono: 0376/259211

Sito internet: www.comune.castelbelforte.mn.it

E-mail: info@comunecastelbelforte.it

PEC: protocollo.comune.castelbelforte@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 48 del 16/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata;

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

Seppur non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, si allega di seguito il prospetto degli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, con particolare riferimento all'annualità corrente, distinti per Settore e dettagliati nell'**All. 1**:

OBIETTIVI 2025

NUMERO OBIETTIVO	BREVE DESCRIZIONE	% STRATEGICITA'	VALORE MAX ATTRIBUIBILE	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO FINALE
1	SETTORE AA.GG e SERV. alla PERSONA: <i>DOCUMENTO UNICO VALUTAZIONE RISCHI 2025/SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO</i>	80%			
2	SETTORE AA.GG e SERV. alla PERSONA: <i>ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI INTERNI IL SETTORE E DEI SERVIZI RIVOLTI A MINORI, DISABILI, FAMIGLIE, COME INTEGRATA DA DOTE COMUNE LPU, SERVIZIO CIVILE NEL QUADRO DELLE POSSIBILITA' DI FINANZIAMENTO/COFINANZIAMENTO ESISTENTI</i>	100%			
3	SETTORE AA.GG e SERV. alla PERSONA: <i>ATTUAZIONE ADEMPIMENTI ANAGRAFICI ED ISTITUZIONALI CONSEGUENTI ALLA PRESENZA DI n. 3 CAS SUL TERRITORIO COMUNALE</i>	80%			
4	SETTORE TECNICO: <i>VARIANTE GENERALE AL PGT IN ADEGUAMENTO AL PIANO TERRITORIALE DI COORDINAMENTO PROVINCIALE (PTCP) INTEGRATO AI SENSI DELLA L.R. 31/2014 – ADOZOINE</i>	100%			
5	SETTORE TECNICO: <i>AFFIDAMENTO e INIZIO LAVORI</i>	100%			

	<i>MENSA</i>				
6	SETTORE TECNICO: <i>MIGLIORARE LA CURA E MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO</i>	80%			
7	SETTORE TECNICO: <i>AFFIDAMENTO e INIZIO LAVORI MENSA</i>	100%			
8	SETTORE TECNICO: <i>EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CAMPO SPORTIVO</i>	80%			
9	SETTORE TECNICO: <i>VARIANTI SUAP</i>	80%			
10	SETTORE FINANZIARIO: <i>RISPETTO DEI VARI ADEMPIMENTI NORMATIVI IN SEGUITO ALLO SCIoglIMENTO DELL'UNIONE ESSEVUM</i>	100%			
11	SETTORE FINANZIARIO: <i>GESTIONE PRATICHE PENSIONISTICHE E SISTEMAZIONI PREVIDENZIALI VARIE</i>	80%			
12	SETTORE FINANZIARIO: <i>RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</i>	80%			
13	SETTORE POLIZIA LOCALE: <i>CONTROLLO PUBBLICI ESERCIZI</i>	80%			
14	SETTORE POLIZIA LOCALE: <i>CONTROLLO NORME SULLA CIRCOLAZIONE DEI VEICOLI STRANIERI</i>	100%			
	OBIETTIVI TRASVERSALI				
	<i>ACQUISIZIONE FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSE NELLO SPECIFICO AMBITO DEGLI INTERVENTI A VALERE SUL PNRR</i>				
	<i>MONITORAGGIO DELLE OPPORTUNITÀ DI FINANZIAMENTO REGIONALI , STATALI O PNRR PER IL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI DI COMPETENZA DELLA PROPRIA AREA O TRASVERSALI</i>				
	<i>RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO ex Articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023</i>				

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Questo ente ha predisposto le misure del piano anticorruzione e trasparenza, nel PIAO 2022/2024, sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, nell'ambito dell'Unione di comuni Lombarda Essevum di Roverbella e Castelforte, sciolta a far data dal 01/01/2025 come da premesse.

Stante l'avvenuto scioglimento della predetta Unione diventa necessario ed opportuno procedere alla redazione, approvazione e attuazione di una nuova sottosezione 2.3, adeguata alla nuova struttura organizzativa del Comune.

La sottosezione è stata predisposta, quindi, dal RPCT, nominato con Decreto del Sindaco n. 2 del 31/01/2025, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019, PNA-2022 e PNA 2023 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza.

Il contenuto del PIAO è riportato nell'**All.2 - SOTTOSEZ 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**, completo di ulteriori **5 (cinque)** sub-allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sottosezione [rif. art. 4, comma 1, lettera a), d.m. 132/2022] viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione nell'allegato Organigramma approvato con DGC n. 75 del 24/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

L'ente, al momento, non prevede il lavoro agile - come disciplinato nel Capo I, del Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 - tra le possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, data la scarsità di personale dipendente presente nella dotazione organica. Dopo un'attenta analisi della situazione esistente (articolo 4, comma 1, lettera b) d.m. 132/2022) si ritiene che:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. non sia presente la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
3. l'amministrazione non si è ancora dotata di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Questa sottosezione contiene il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) per il triennio 2025/2027 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c).

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano delle performance, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato “*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*”, del PNA 2022/2024, come meglio declinato nel capitolo 8, della sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025, che, qui, si intende pienamente richiamato e confermato.

ALLEGATI:

SOTTOSEZ. 2.2 = PERFORMANCE - OBIETTIVI 2025

schede singoli obiettivi per settore, all.1,

SOTTOSEZ 2.3 = RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, all.2, con i seguenti sub-allegati:

- 2.3.A = mappatura dei processi a rischio;
- 2.3.B = tabella adempimenti sezione *Amministrazione trasparente*;
- 2.3.C = tabella riepilogativa degli adempimenti e misure previsti anno 2025;
- 2.3.D = scheda semestrale per monitoraggio misure anticorruzione e trasparenza;
- 2.3.E = patto di integrità

SOTTOSEZ.3.3 = PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) con i seguenti sub-allegati:

- A1 calcolo spazi assunzioni 2025_2027 Castelbelforte
- A2 spesa personale complessiva 2025/2027
- Parere del Revisore del conto

PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1= Struttura organizzativa

Riferimenti normativi:

Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022.

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – *Valore pubblico* – contenuto nell'art. 4 del d.m., non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ex art. 6, commi 3 e 4, d.m.;

Contenuto della sottosezione:

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

Allegato del d.m. 132/2022:

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. incaricati di Elevata Qualificazione);
- 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.)

MODELLO ORGANIZZATIVO

Questo Comune non prevede nella propria dotazione organica figure dirigenziali.

L'organizzazione è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con DGC n. 74 del 06//10/2011 e successivamente modificato da ultimo con DGC 77 del 24/12/2024;

Più precisamente:

- ⇒ La struttura organizzativa è articolata in settori (struttura apicale), costituiti, al loro interno, da servizi ed uffici;
- ⇒ L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- ⇒ Il settore è la struttura organica di massima dimensione dell'ente deputata:
 - a) alle analisi dei bisogni per attività omogenee;
 - b) alla programmazione;
 - c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
 - d) al controllo in itinere delle operazioni;
 - e) alla verifica finale dei risultati.

Alla direzione dei settori sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con incarico di Elevata qualificazione, conferito dal Sindaco, ai sensi degli articoli 50, comma 10; 107, commi 2 e 3 e 109, comma 2, del d.lgs. 267/2000 (TUEL).

Il comune, ente locale con meno di 5.000 abitanti, ha adottato disposizioni organizzative nel ROUS, per avvalersi delle disposizioni contenute nell'articolo 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, come novellato dall'articolo 29, comma 4, della legge 28 dicembre 2001, il quale prevede la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, come approvato con DGC 77 del 24/12/2024;

I servizi ed uffici costituiscono un'articolazione dei relativi settori, che:

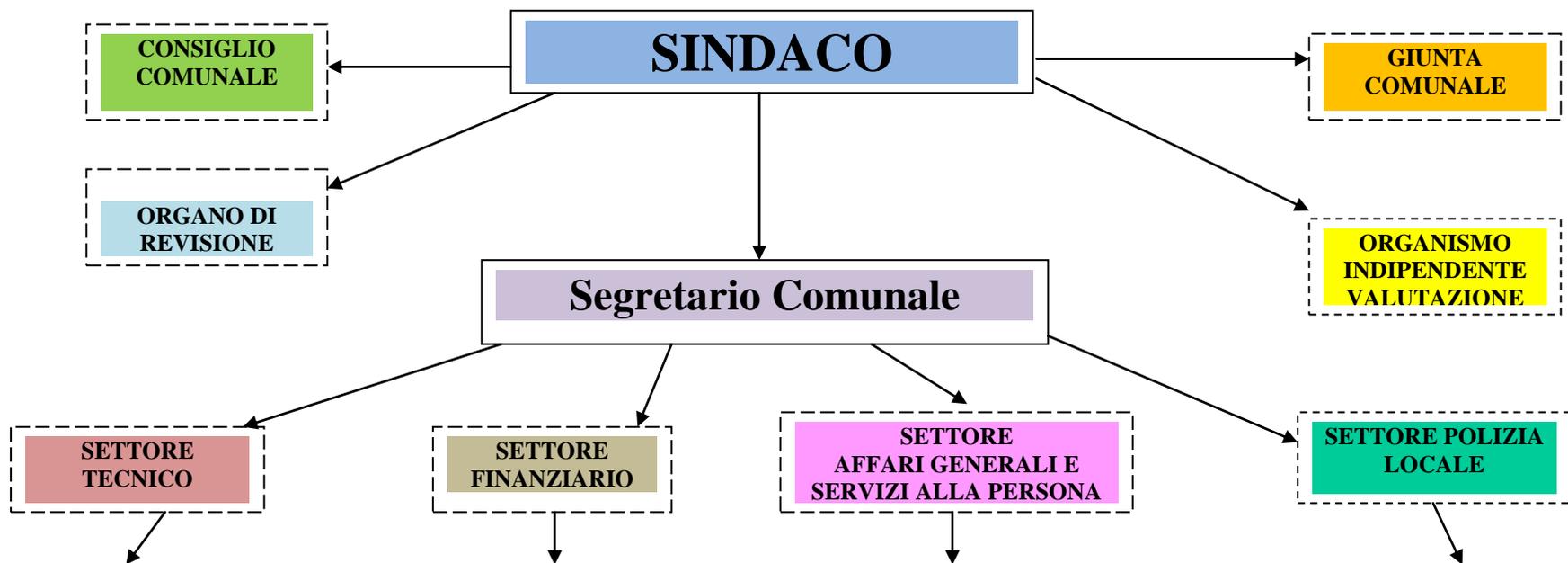
- a) intervengono organicamente in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente;
- b) svolgono specifiche funzioni per concorrere alla gestione di un'attività organica;
- c) gestiscono gli interventi in determinati ambiti della materia, garantendone l'esecuzione.

Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti dalla giunta, nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (ROUS - articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

La giunta (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il ROUS nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio.

La struttura organizzativa dell'Ente risulta dallo schema sottoriportato.

SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI CASTELBELFORTE



Lavori Pubblici e Edilizia Scolastica	Tributi	Segreteria, Organi istituzionali, Protocollo, Archivio e Contratti	Polizia Locale
Gestione e Manutenzione del Patrimonio Pubblico	Entrate Patrimoniali	Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Statistica	Sistema integrato di sicurezza urbana
SUAP – Servizi alle Imprese Artigianato e Commercio	Economato	Servizi Cimiteriali	Attività di vigilanza commercio-edilizia
Urbanistica ed Edilizia Privata	Gestione finanziaria e contabile di controllo	Servizi scolastici, Nido e Piano Diritto allo Studio	
Servizio CED e digitalizzazione	Gestione giuridica ed economica del personale	Servizi alla persona – ERP – Pari Opportunità	
Gestione CUC	Gestione fiscale dell'Ente	Servizi di Assistenza Sociale	
Ambiente /Ecologia		Sport, cultura e associazionismo	
Sportello catastale decentrato		Medicina e Sicurezza sul lavoro	

PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Consistenza del personale e dotazione organica al 31.12.2024

La dotazione organica del Comune di Castelbelforte, discendente dai seguenti atti collegiali:

- D. GIUNTA Unionale n. 30 del 22/06/2023 avente oggetto: “CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 – ATTUAZIONE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE. ATTO DI INDIRIZZO.”
- D.GIUNTA Unionale n. 15 dell'11/04/2024 avente oggetto: “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.”
- D.CONSIGLIO Comunale n. 33 del 19/09/2024 avente oggetto: “SCIOGLIMENTO CONSENSUALE DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ESSEVUM DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE.”
- D.GIUNTA Unionale n. 30 dell'11/10/2024 avente oggetto: “TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ESSEVUM DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE NELLE DOTAZIONI DEI COMUNI DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE A SEGUITO DI SCIOGLIMENTO CONSENSUALE DELL'UNIONE.”, corredata da tabella nominativa;
- D.CONSIGLIO Unionale n. 13 del 29/10/2024 avente oggetto: “PRESA D'ATTO SCIOGLIMENTO CONSENSUALE DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ESSEVUM DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE: DETERMINAZIONI CONSEGUENTI.”
- D.GIUNTA Comunale n. 55 dell'11/11/2024 avente oggetto: “ACQUISIZIONE DEL PERSONALE A SEGUITO DI SCIOGLIMENTO DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ESSEVUM DI ROVERBELLA E CASTELBELFORTE. DEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA 2025.”, corredata da tabella nominativa;
- D.GIUNTA Comunale n. 60 del 15/11/2024 recante:” DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)- PERIODO 2025/2027 (ART: 170, COMMA 1. D.L.GS. N: 267/2000). APPROVAZIONE.;
- D. GIUNTA Comunale n. 68 del 16/12/2024 recante:” NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - APPROVAZIONE DECLARATORIE DELLE MANSIONI E DEI REQUISITI DEI PROFILI PROFESSIONALI. CCNL FUNZIONI

LOCALI 16 NOVEMBRE 2022”.
 è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA al 31.12.2024				
INQUADRAMENTO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI ALLA DATA DELLA DELIBERA
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	1	Funzionario Tecnico	1	
	2	Funzionario Amministrativo	2	
	1	Funzionario Socio-Assistenziale	1	1
			3	1
TOT. 4				

INQUADRAMENTO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI ALLA DATA DELLA DELIBERA
Area degli Istruttori	2	Istruttore Tecnico	2	
	7	Istruttore Amministrativo	5	2
	1	Istruttore di Polizia Locale	1	
			8	2
TOT. 10				

INQUADRAMENTO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI ALLA DATA DELLA DELIBERA
Area degli Operatori esperti	1	Operatore tecnico	1	0
			1	0
TOT. 1				

Totale posti: 15
- di cui coperti: 12
- di cui vacanti: 3

3.3.2 Consistenza del personale e dotazione organica dal 01.01.2025

A seguito dello scioglimento dell'Unione Essevum, come da delibera di recepimento del Consiglio dell'Unione n. 13 del 29/10/2024, i Comuni facenti parte dell'Unione medesima sono stati autorizzati ad adottare autonomi atti organizzativi necessari per il funzionamento degli uffici e ad esercitare le funzioni e i servizi attraverso altre forme e modalità, come previsto dalla normativa vigente.

Richiamate inoltre le deliberazioni esposte al precedente punto 3.1.1;

Questo Comune, a fronte della ripristinata piena autonomia delle proprie funzioni istituzionali, si è dotato di una nuova struttura organizzativa interna: dalla definizione delle Aree e relativa individuazione delle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevate responsabilità di prodotto e di risultato, alla ridefinizione della propria dotazione organica e consistenza di personale, nell'osservanza del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 - attuazione Nuovo sistema di classificazione, come da Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 16/12/2024, esecutiva ai sensi di legge.

La dotazione organica dal 01.01.2025, alla luce delle sopravvenute valutazioni dell'Amministrazione, è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE 2025				
INQUADRAMENTO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI ALLA DATA DELLA DELIBERA
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	1	Funzionario Tecnico	1	
	2	Funzionario Amministrativo	2	
	1	Funzionario Socio-Assistenziale	0	1
			3	1
			TOT. 4	

INQUADRAMENTO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI ALLA DATA DELLA DELIBERA
Area degli Istruttori	2	Istruttore Tecnico	2	
	7	Istruttore Amministrativo	5	2
	2	Istruttore di Polizia Locale	2	
			9	2
			TOT. 11	

INQUADRAMENTO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI ALLA DATA DELLA DELIBERA
Area degli Operatori esperti	1	Operatore tecnico	1	
			1	
			TOT. 1	

Totale posti: 16 - di cui coperti: 13 - di cui vacanti: 3
--

LAVORO FLESSIBILE:

- assunzione tramite “scavalco di eccedenza” di cui all’art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per un periodo di mesi 6 e per 3 ore settimanali di n. 1 Operatore esperto con le funzioni di messo notificatore, AREA degli OPERATORI ESPERTI, con decorrenza dal 01.05.2025 e fino al 31.10.2025;

Trattasi di fattispecie in deroga al limite della spesa di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 in assenza di spesa storica, espressa con atto di orientamento dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 1/2017 – cui si conformano tutte le Sezioni regionali di controllo, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213.

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Ai fini della verifica degli spazi assunzionali si rende necessario calcolare la spesa potenziale massima di personale al quale questo Comune dovrà fare riferimento per la copertura dei posti vacanti;

Il Comune di Castelbelforte presenta una spesa potenziale massima di €. 558.322,77 (*All. A1*)

Per il calcolo delle spese di personale anno 2025 a carico del Comune, da rapportare con la spesa corrente, di cui all’*All. A2*, si è considerata la spesa di personale complessiva (macroaggregato 1 ed è pari ad €. 558.153,40).

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): € 480.906,01; spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 404.883,69:

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	430.593,87	551.701,99	551.701,99	551.701,99
Spese macroaggregato 103	1.666,67	800,00	800,00	800,00
Irap macroaggregato 102	30.255,05	36.751,63	36.751,63	36.751,63

Altre spese: trasferimenti	55.525,05	15.881,30	15.881,30	15.881,30
Totale spese di personale (A)	518.040,64	605.134,93	605.134,93	605.134,93
(-) Componenti escluse (B)	37.143,63	200.251,23	200.251,23	200.251,23
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	480.906,01	404.883,69	404.883,69	404.883,69

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile. Adozione parametro in deroga

Si dà atto, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, NON è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ma che l'ente rientra fra le fattispecie IN DEROGA oggetto dell'atto di orientamento della Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n.1/2017, alla quale devono conformarsi le Sezioni regionali di controllo , ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213 , in merito agli enti locali di minori dimensioni e ai rapporti di lavoro flessibile con riferimento al parametro finanziario da utilizzare ai fini della determinazione del limite di spesa ai sensi dell'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 in assenza di spesa storica. Parametro confermato con delibera n. 119/2024/PAR del 26.11.2024 Sezione regionale Emilia-Romagna della Corte dei Conti.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 4.820,00

Valore spesa secondo parametro in deroga: Euro 21.697,61

a.4) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 21.697,61

per l'assunzione tramite "scavalco di eccedenza" di cui all'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per un periodo di mesi 6 e per 3 ore settimanali di n. 1 Operatore esperto con le funzioni di messo notificatore, AREA degli OPERATORI ESPERTI, con decorrenza dal 01.05.2025 e fino al 31.10.2025;

In osservanza dei parametri e condizioni in deroga espressi nella deliberazione di orientamento generale della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - n. 1/2017 e deliberazione n. 119/2024/PAR del 26.11.2024 della Sezione regionale Emilia-Romagna della Corte dei Conti.

a.5) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

In merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'articolo 33 del D. lgs. n. 165/2001, si dà atto che l'ente da effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze e che NON risultano, in relazione alle esigenze funzionali, sentiti i Responsabili di servizio interessati, eccedenze di personale nelle varie Aree di inquadramento e profili professionali o posizioni di sovrannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.lgs 165/2001;

a.6) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si attesta che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1- quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, questo Comune ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente è in equilibrio di bilancio come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (allegato 10 del D. Lgs. n. 118/2011);
- l'ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

a seguito di quanto sopra si attesta che il Comune di Castelbelforte non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Stima del trend delle cessazioni:

Al fine di dare un quadro storico chiaro del pregresso e delle programmate esigenze di fabbisogno nel triennio 2025/2027 occorre premettere che:

- nell'anno 2024 è cessato con decorrenza 01/01/2024:
N. 1 Istruttore amministrativo, ex categoria C, posizione economica 3, Area Servizi alla Persona, dipendente dell'Unione Essevum all'atto della cessazione e in servizio presso la sede di Castelbelforte (accesso APE sociale);
- nell'anno 2024 è cessato con decorrenza 31/12/2024:
N. 1 Istruttore amministrativo, ex categoria C, posizione economica 1, Area AA.GG.-Segreteria-Personale-Demografici, dipendente dell'Unione Essevum all'atto della cessazione e in servizio presso la sede di Castelbelforte (dimissioni volontarie);
- nell'anno 2025 è cessato con decorrenza 01/02/2025:
N. 1 Funzionario Socio-Assistenziale, ex categoria D, posizione economica 1 (mobilità volontaria);

I posti sono tutt'ora vacanti, e si conferma con la presente programmazione del fabbisogno l'esigenza di copertura nel corso del 2025, esplicitato nel successivo **quadro d) stima dell'evoluzione dei fabbisogni**, in relazione espressa e non procrastinabile agli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Precisato quanto sopra e considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

- nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026:

- nessuna cessazione prevista;

ANNO 2027:

- nessuna cessazione prevista;

c) Procedure di mobilità interna:

Si dà atto che a valere sull'annualità 2025 NON si prevede l'attivazione di procedura di mobilità interna tra aree.

d) Progressioni tra le aree (progressioni verticali di carriera)

Si dà atto che a valere sull'annualità 2025 in questo ente NON sono previste procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

e) Personale in convenzione

Si dà atto che:

- dal 01.01.2025 il dipendente Funzionario tecnico, ex cat. D posizione economica 5, per effetto di convenzione tra comuni per "l'assegnazione parziale e temporanea ai sensi dall'articolo 23 CCNL 16.11.2022 di Funzionario Tecnico Elevata Qualificazione" presta servizio per n. 18 ore settimanali presso questo Comune e per n. 18 ore settimanali presso Comune convenzionato;
- nel quadro della stima del fabbisogno anno 2025 e della conseguente spesa per lavoro flessibile, nel corso del 2025, a mezzo convenzione tra comuni, sarà impiegato n. 1 Funzionario di Polizia locale per 9 ore settimanali, Comandante di PL;
- nel quadro della stima del fabbisogno anno 2025 e della conseguente spesa per lavoro flessibile, nel corso del 2025, a mezzo convenzione tra enti, sarà impiegato n. 1 Funzionario Socio-Assistenziale per 18 ore settimanali.

f) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici espressi nel presente atto si evidenziano le seguenti necessità assunzionali dell'ente:

ANNO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DESTINAZIONE	MODALITÀ DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2025	Istruttori	Istruttore amministrativo Area Affari Generali/Demografici	Scorrimento graduatorie, Mobilità, Concorso	Tempo pieno e indeterminato	1
2025	Istruttori	Istruttore amministrativo Area Servizi alla persona	Scorrimento graduatorie, Mobilità, Concorso	Tempo pieno e indeterminato	1
2025	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Socio-Assistenziale	Scorrimento graduatorie, Mobilità, Concorso	Tempo pieno e indeterminato	1
Totale n. 3					
2026	Non previste assunzioni				
2027	Non previste assunzioni				

g) Certificazioni del Revisore dei conti:

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

3.3.4 Formazione del personale

L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022, in ogni caso la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.

Le attività formative sono programmate e gestite tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:

- il **d.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;
- gli **artt. da 54 a 56 del CCNL-2022**, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione; i destinatari e processi della formazione; la pianificazione strategica di conoscenze e dei saperi;
- la **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **d.lgs. 33/2013** e il **d.lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - ⇒ **livello generale**: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - ⇒ **livello specifico**: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante **“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165”** ed, in particolare l'articolo 15, comma 5, che recita *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;

- il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "*Formazione informatica dei dipendenti pubblici*" prevede che:

"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1- bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;"

- il **d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"**, il quale dispone all'art. 37 che:

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

- a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...

e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

Si evidenzia la necessità della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, tutela della *privacy*, codice di comportamento (generale e di ente) e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RPP).

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 a:

- ⇒ Anticorruzione, trasparenza e tutela della *privacy* collegata alla trasparenza amministrativa;
- ⇒ Codice di comportamento "generale" e specifico di ente;
- ⇒ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- ⇒ CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- ⇒ Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per quanto attiene alla cosiddetta formazione specialistica e cioè l'aggiornamento in materie specifiche per effetto di nuove disposizioni normative o di novità di carattere tecnologico o ancora per effetto dell'acquisto di nuovi *software* o procedure informatiche si rimanda alle singole proposte dei Responsabili di Servizio.

Si cercherà in ogni caso di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori, anche

attraverso la rete dei referenti della formazione.

Modalità e regole di erogazione della formazione

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

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;
2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
3. Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

Per il primo anno di validità del presente piano (2025) sarà data prevalenza alle attività di formazione in modalità *webinar*.

In coerenza con il bilancio di previsione 2025, si da atto che nell'apposito capitolo dedicato alla formazione del personale è stato previsto un idoneo stanziamento per il finanziamento delle attività formative del personale dipendente.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di servizio deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio *in itinere* ed *ex post* e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

Formazione personale neo-assunto

Durante il primo anno di lavoro presso questo ente - compresi i sei mesi del periodo di prova - saranno organizzati interventi formativi mirati a fornire i principali riferimenti di base per chi inizia a prestare la propria attività nell'ente locale.