



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
2025-2027**

**Articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80
D.M. Dipartimento della Funzione Pubblica del
24.06.2022**



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Premessa e riferimenti normativi

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell'attività amministrativa.

Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l'ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione.

Il presente documento trae origine dall'articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l'efficienza della giustizia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il comma 6-bis del predetto art. 6 del D.L. n. 80/2021 sancisce che *“in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022”*.

Il decreto del 24/06/2022 definisce inoltre il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

L'articolo 6 del D.M. 24/06/2022 prevede che le pubbliche amministrazioni 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

Le pubbliche 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).

Il Comune di Garda, alla data di redazione del presente piano, conta n. 40 dipendenti in servizio, oltre al Segretario Comunale in convenzione con altri due Comuni e, pertanto, rientra nella casistica di cui all'articolo 6 del D.M. 24/06/2022.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il Piano della performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA, la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso:

- disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione;
- garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l'azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Il **PIAO** sostituisce:

- il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi), poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzativa;
- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Con specifico riferimento al Comune di Garda che, come detto, è Ente che conta un numero di dipendenti inferiore a 50, il piano da redigersi in forma semplificata assorbe solo alcuni dei predetti piani, sicché alcuni di essi risultano essere già stati adottati fuori dal presente provvedimento.

Il presente **PIAO** è strutturato in tre sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'amministrazione;**
2. **Valore pubblico limitatamente alla sottosezione della prevenzione della corruzione,**
3. ***Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.***

Il modello di PIAO semplificato esclude la sezione monitoraggio che è limitata alla sottosezione della prevenzione della corruzione, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione col fine di verificare:

- l'adeguatezza delle misure della prevenzione della corruzione;
- l'idoneità delle medesime misure



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

- la funzionalità del piano e in generale dell'adeguatezza del sistema di rischio programmato al fine del suo miglioramento ove ritenuto necessario



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

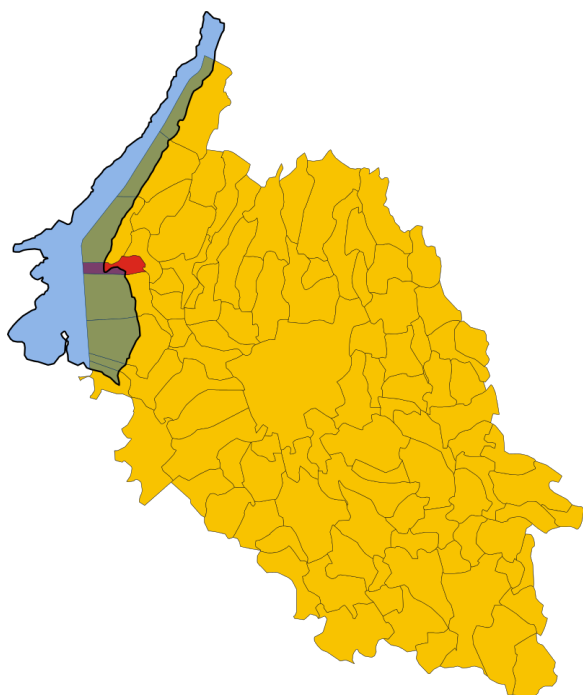
COMUNE DI GARDA

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Codice ISTAT: 023036

Sindaco: Dr. Davide Bendinelli



Caratteristiche		
Superficie:	Km ²	16
Altitudine	M. sul mare	67
Risorse idriche:	Laghi	1
	Fiumi	
	Torrenti	1
Strade:	Autostrade km.	0
	Statali km.	5
	Provinciali km.	
	Comunali km.	26
	Vicinali km.	
Piani e strumenti urbanistici vigenti:	Piano Assetto del territorio	☒ Approvato
	Piano degli interventi	☒ Adottato



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

Le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedono l’obbligatorietà delle sottosezioni 2.1 “Programmazione valore pubblico” e 2.2 “Programmazione della performance” per gli Enti con meno di 50 dipendenti

Il ciclo della performance vede in prima linea i decisori politici e amministrativi e successivamente i responsabili gestionali. Nello specifico:

- l’organo di indirizzo politico-amministrativo, al quale compete l’esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare;
- i titolari di Elevate qualificazioni con ruolo e funzioni apicali i quali partecipano al processo di programmazione e contribuiscono a definire risorse e obiettivi, partecipano al processo di monitoraggio (ancorchè non programmato nel presente documento) e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati.

Nella prima fase del ciclo di programmazione, l’amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo.

In particolare, la programmazione si esplicita nel Documento Unico di Programmazione (DUP), nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), nel piano della performance e nelle schede di valutazione individuali.

Il documento unico di programmazione è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. **22 del 30/12/2024**, esecutiva, previa acquisizione del parere favorevole del Revisore dei Conti.

Successivamente, con deliberazioni di G.C. sono stati adottati i seguenti piani:

1. **il piano esecutivo di gestione** (parte contabile) con deliberazione di **G.C. nr. 03 del 20/01/2025**;
2. **il piano delle performance** con deliberazione di G.C. nr. 37 del 17/03/2025 Tali documenti di programmazione gestionale vengono adottati dall'ente in ogni caso, come per il passato e in considerazione delle ormai ricorrenti pronunce del giudice contabile, da ultimo, nuovamente con deliberazione n. 73/2022 della Corte dei conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio*”



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Piano delle azioni positive

Premessa

Con delibera di Giunta comunale n. 137 del 21/12/2020, esecutiva è stato approvato il Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024-2026 di azioni positive in materia di pari opportunità, è redatto ai sensi del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e dell'articolo 57, D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, n. 246".

Relazione introduttiva

L'organizzazione del Comune di Garda vede una buona presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra il dato presenza lavoratrici e lavoratori:

Dipendenti	Segretario	Elevate Qualificazioni	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale	%	% E.Q.
Donne	1	4	2	10	5		20	49%	33%
Uomini		2		9	8		21	51%	67%
Totale	1	6	2	19	13	0	41	100%	100%

Si rileva un sostanziale equilibrio tra donne e uomini, fatta eccezione per la categoria degli operatori esperti, nella quale sono ricompresi i dipendenti addetti alla manutenzione del patrimonio, le cui mansioni, per la loro specificità, sono per lo più attribuiti agli uomini.

Nelle altre categorie, dove è presente il personale amministrativo, si registra un buon equilibrio, con una ripartizione tra i sessi, vicina al 50%.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

La situazione dei dipendenti inquadrati nell'area delle E.Q. ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, rileva uno squilibrio a favore della componente maschile. L'Ente nei prossimi anni valuterà opportune azioni per rimuovere tale situazione, compatibilmente con le figure professionali presenti all'interno dell'Ente

Si dà atto che esiste un sostanziale equilibrio tra uomini e donne nell'ambito delle posizioni dirigenziali in termini monetarie. L'attribuzione delle indennità è stata effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sulla base delle competenze assegnate a ciascuna area. Solo successivamente si è proceduto, all'individuazione del responsabile, con apposito decreto sindacale sulla base delle candidature possibili e delle competenze dei singoli candidati.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di area; tutte le richieste convogliano al Segretario Generale.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno l'Ufficio Personale.

Tra le misure specifiche in materia di prevenzione della corruzione (sezione 2.3. del PIAO) sono stati inseriti anche corsi di formazione destinati espressamente ad esplicitare comportamenti finalizzati a ridurre il rischio corruttivo nelle singole aree di appartenenza.

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il mantenimento o il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni attraverso i seguenti strumenti:
 - a) aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con delibera di Giunta comunale n. 76 del 18/08/2020;
 - b) predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, con l'utilizzo degli strumenti contrattuali della flessibilità orario e della disciplina part-time.

Azioni positive da attivare

Comitato Pari Opportunità

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, è stato istituito il Comitato Pari Opportunità, Codice di condotta contro le molestie sessuali.

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. Il responsabile delle Risorse Umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Servizio Segreteria e Protocollo
- Servizio Gestione Risorse Umane

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione 2.3 del PIAO viene implementata degli allegati al PIAO 2025 - 2027. È stata elaborata dal Responsabile della prevenzione della corruzione con il supporto della struttura interna ed esterna, attività utili a definire ogni ambito necessario alla valutazione e gestione del rischio corruttivo.

Il monitoraggio della sezione sarà oggetto di specifica programmazione e allo stesso si darà corso nell'ultimo trimestre dell'anno al fine di valutare l'adeguatezza e l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, la funzionalità del piano in una logica di miglioramento continuo.

In assenza di reati corruttivi e di modifiche organizzative significative, il piano non sarà oggetto di modifiche nel prossimo triennio.

La presente sezione si compone di:

sezione 2.3.-Piano prevenzione corruzione

All.1_relazione annuale del RPCT anno 2024

All.2_Contesto esterno mappatura stakeholder - valutazione impatto contesto esterno

All.3_Contesto interno gestionale - Mappatura macroprocessi

All. 4_Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi

All.5_elenco misure generali

All.6_Tabella Assessment misure specifiche



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

All.7_Registro eventi rischiosi

All.8_Obbighi di pubblicazione - Flussi attività responsabili trasmissione e pubblicazione

ALL.9_Patto integrità del Comune di Garda

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: Struttura organizzativa

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:

- 1) organigramma;
- 2) livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:
 - a) inquadramento contrattuale (o categorie);
 - b) profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
 - c) competenze tecniche (saper fare);
 - d) competenze trasversali (saper essere - soft skill).
- 3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 4) 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.

La dotazione organica dell'Ente e la sua struttura organizzativa, tenendo conto del personale in servizio alla data di redazione del presente piano, risulta essere la seguente:

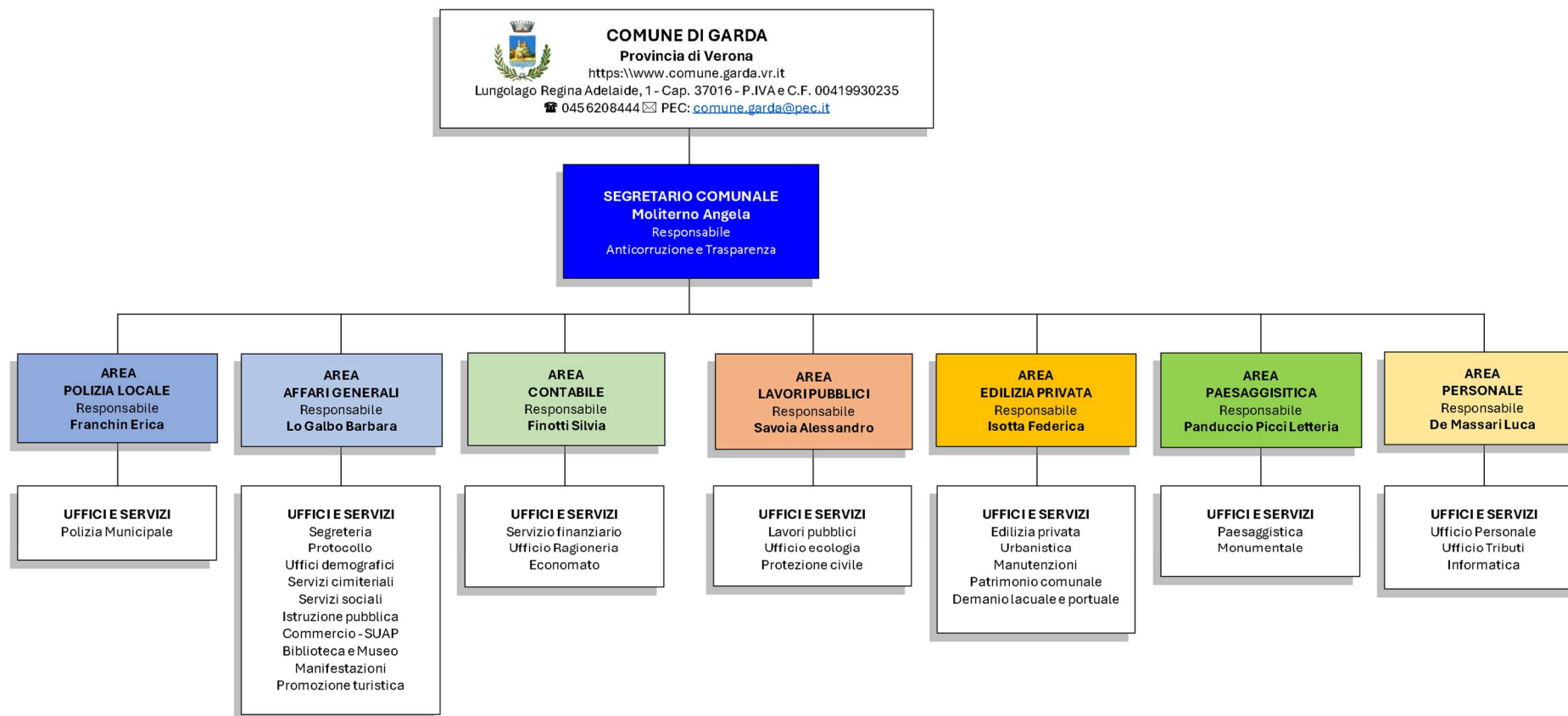


COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it





Alla data di stesura e approvazione del presente documento, l'organizzazione dell'Ente ha subito una modifica organizzativa con deliberazione di G.C. nr. 05 del 22/01/2025, con la quale, nel rispetto della relazione sindacale della mera informativa preventiva, l'area affari generali acquisiva l'ufficio patrimonio (con provenienza dall'Area Lavori pubblici) e l'Area affari generali perdeva l'ufficio cultura-turismo manifestazioni acquisita dal Segretario comunale pro tempore per la durata della convenzione di segreteria e della titolarità della sede dell'ente convenzionato. Successivamente, con intervento del NDV si provvedeva a rivalutare la pesatura delle singole aree interessate dai mutamenti organizzativi intervenuti nell'ultimo anno.

3.1: Lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del **lavoro agile** stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione 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;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

Il Regolamento per la disciplina della prestazione lavorativa da rendersi in modalità agile è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 10/03/2023, esecutiva, che si allega al presente piano.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

COMUNE DI GARDA

PROVINCIA DI VERONA

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLO SMART WORKING

primo confronto sindacale in data 23.01.2023

secondo confronto sindacale in data 03.03.2023

sui criteri di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 16.11.2022

approvato con deliberazione di G.C. nr. ____ del _____



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Il Segretario comunale ha emanato un atto organizzativo rivolto a tutto il personale dell'ente affinché si provveda ad una programmazione interna sulla base di:

1. individuazione delle procedure gestibili in modalità agile
2. esclusione delle procedure dalla gestione in modalità agile
3. individuazione, mediante ricognizione, della strumentazione utile allo svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. individuazione dei soggetti interessati allo svolgimento della prestazione in modalità agile

Alla data odierna non ci sono ancora i presupposti per avviare un'adeguata programmazione del lavoro agile, rilevato che la maggior parte degli uffici non presenta le condizioni minime di digitalizzazione ed informatizzazione degli archivi e delle banche dati, tali da consentire una corretta ed efficiente gestione da remoto delle attività e dei processi assegnati.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

3.1: Piano triennale dei fabbisogni di personale

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 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (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).

3.1.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE CON CONTRATTO SA TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE IL TRIENNIO OGGETTO DI PROGRAMMAZIONE

	Categoria iniziale	Tempo lavoro	Costo tabellare	N. posti attuali
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionari	100%	25.146,71	8
	Istruttori	100%	23.175,61	20
	Istruttori	83%	23.175,61	1
	Operatori esperti	100%	20.620,72	9
	Operatori esperti	56%	20.620,72	1
	Operatori	100%	19.806,92	
TOTALI				39

In esito alla riclassificazione del personale, nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), sono state sostituite le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

A. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021-2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

**COMUNE DI GARDA****Provincia di Verona**

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti		4.140			
Anno Corrente		2025			
				Incremento spesa - I FASCIA	
		Prima soglia		Seconda soglia	
		27,20%		31,20%	
				%	
				€	
				31,27%	
				574.826,25	
Entrate correnti		FCDE		487.135,43	
Ultimo Rendiconto		Media - FCDE		8.871.593,14	
Penultimo rendiconto		Rapporto Spesa/Entrate			
Terzultimo rendiconto		20,72%			
				Spesa massima 2025	
				2.413.073,33	
Spesa del personale					
Redditi da lavoro dipendente		Macroaggregato 101		1.838.247,08	
Spesa per il Segretario in convenzione		Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila			
		Eventuale importo ricevuto			
Somministrazione		BDAP U1.03.02.12.001			
Quota LSU in carico all'Ente		BDAP U1.03.02.12.002			
Collaborazioni coordinate e a progetto		BDAP U1.03.02.12.003			
Altre forme di lavoro flessibile		BDAP U1.03.02.12.999			
Totale spesa del personale		Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)	
Ultimo rendiconto		Prima fascia		57.482,63	
Capacità assunzionale		574.826,25			

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,72%**
Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune si colloca al di sotto del valore soglia più basso disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio, di Euro **574.826,25** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro **2.413.073,33**;

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025 derivante dalla 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 dell'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:

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006	371.939,08
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI	321.813,04
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	1.332.545,14
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	1.455.886,68
Verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 1 comma 557 della Legge 296/2006	123.341,54



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Per il periodo in esame l'Ente non intende procedere all'assunzione a tempo determinato, ad eccezione del personale già assunto per fare fronte alla stagione turistica, previsto nel PIAO 2024-2026, fatto salvo eventuali sostituzioni di personale al momento non programmabili.

Tali assunzioni rientrerebbero in ogni caso nei limiti previsti per le assunzioni a tempo determinato, così come di seguito esposto:

Calcolo limite lavoro flessibile art. 9, comma 28 D.L. 78/2010		
	Anno 2009	Anno 2025
Spese per lavoro flessibili nell'anno 2009 (o media 2007/2009 se non presenti nel 2009)	62.631,31	25.677,99
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	1.863,36	
Limite lavoro flessibile (escluso oneri e IRAP) anno 2009	64.494,67	
Controllo rispetto limite lavoro flessibile art. 9, comma 28 D.L. 78/2010		38.816,68

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- 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;

Si attesta che il Comune di Garda non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B. Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2025	<i>nessuna cessazione prevista</i>
Anno 2026	<i>n. 1 operatore esperto</i>
Anno 2027	<i>n. 1 operatore esperto n. 1 funzionario</i>

C. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione già assunti, si evidenzia la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale:



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Tipologia	Previsione personale in servizio al 31/12/2024	Cessazioni	Assunzioni	Previsione personale in servizio al 31/12/2025	Cessazioni	Assunzioni	Previsione personale in servizio al 31/12/2026	Cessazioni	Assunzioni	Previsione personale in servizio al 31/12/2027
Segretario	1			1			1			1
Art.110 TUEL	1	1	1	1			1			1
Funzionari - E.Q.	8			8			8	1	1	8
Istruttori	21	1	3	23			23			23
Operatori esperti	10		2	12	1		11	1		10
Operatori				0			0			0
Totale	41	2	6	45	1	0	44	2	1	43

Assunzioni obbligatorie

La consistenza del personale in servizio del Comune di Garda non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego relativo all'anno 2024, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

D. Certificazioni del Revisore dei conti:

Si rileva 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.

Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si ritiene di procedere, in conformità al piano di fabbisogno di personale di cui al punto 3.3.2 all'assunzione di

Per l'anno 2025:

1. l'assunzione di n. 3 dipendente area Istruttori a tempo pieno ed indeterminato con la qualifica di Agenti di Polizia Locale Per tale assunzione vengono utilizzati gli spazi assunzionali previsti dal D. L. 34/2019;
2. l'assunzione di n. 2 dipendente area degli Operatori esperti a tempo pieno ed indeterminato con la qualifica di Collaboratore amministrativo; (conclusione di procedura avviata con bando nell'anno 2024)

Per l'anno 2026:

nessuna assunzione prevista

Per l'anno 2027:

1. l'assunzione di n. 1 dipendente dell'area dei funzionari in sostituzione del dipendente collocato in pensione

Assunzioni mediante mobilità volontaria:



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Non sono previste assunzioni attraverso procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, a copertura di posti individuati

Progressioni verticali di carriera:

Per l'anno 2024 non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati, e precisamente:

- l'assunzione di agenti di polizia locale categoria C a tempo pieno ed indeterminato per complessivi 12 mesi;
- l'assunzione di un funzionario a tempo determinato e part time, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL;
- eventuali sostituzioni di personale cessato, attualmente non programmabile
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti precedentemente individuati.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Contesto

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

Come è noto, tuttavia negli ultimi anni, le risorse destinate alla formazione sono state ridotte per le misure introdotte dalla Spending review ma i nuovi scenari aperti dalla transizione digitale ed ambientale e soprattutto dal PNRR inaugurano una nuova stagione dove la valorizzazione del capitale umano trova la leva più importante nella formazione.

La pianificazione delle attività formative, trova collocazione nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO, così da sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l'intero capo V del Titolo IV alla "Formazione del personale" confermando che la formazione rappresenta una 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. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono "Principi generali e finalità della formazione", "Destinatari e processi della formazione" e "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della Direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 14 gennaio 2024, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

Il Segretario comunale ha dato indicazione in apposita nota trasmessa agli uffici in data 20.01.2025 affinché gli stessi provvedessero, nell'ambito di un obiettivo trasversale (assegnato a tutti i capi area), a definire un programma formativo per loro e per i loro collaboratori che prevedesse almeno due mezze giornate di percorsi in materie specialistiche di ciascuna area di appartenenza, percorsi che prevedano il rilascio di un'attestazione finale.

A questa programmazione si aggiunge:

- la formazione in materia di prevenzione della corruzione;
- la formazione in materia di sicurezza sul lavoro;
- la formazione in materia di privacy;
- la formazione in tema di relazioni e benessere organizzativo

Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Segretario Comunale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione: Dettano le priorità strategiche, da sottoporre all'approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Responsabili titolari incarichi di Elevata Qualificazione: sono coinvolti nel monitoraggio ed alla verifica sull'attuazione del piano della formazione, alla adozione degli atti gestionali conseguenti, alla rilevazione dei degli indicatori, all'aggiornamento dei fascicoli;
- Dipendenti: Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità: cura la valorizzazione del benessere di chi lavora nell'Ente, partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Fabbisogno formativo

Base di partenza del Piano della Formazione è la rilevazione dei "fabbisogni formativi", richiesta dal Segretario comunale ai funzionari titolari di incarico di E.Q. e che trova collocazione nella tabella Formazione Specialistica.

Nell'analisi del fabbisogno formazione rilevano diversi fattori:

1. il contesto organizzativo;
2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

La selezione dei moduli formativi, che tiene conto dei fattori evidenziati, è stata effettuata in sede di conferenza Segretario comunale – Responsabili titolari incarico E.Q. in un'ottica di massima partecipazione, e con l'obiettivo di evitare la duplicazione di temi o contenuti.

Priorità strategica

In adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel Piano della Formazione, trovano esplicitazione le seguenti priorità strategiche, da sviluppare nell'ambito del triennio di riferimento del PIAO con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell'ente:

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua in ordine all'aggiornamento mirato finalizzato al perseguimento di approfondimento specifico.

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro

Formazione attraverso webinar

Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i responsabili dei servizi.

Modalità di erogazione della formazione

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

Risorse finanziarie

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

Piano formativo 2025-2027

Il piano formativo si articola nello sviluppo di un set di competenze digitali comuni a tutti i dipendenti (Syllabus) sviluppato nell'arco del triennio.

(Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto 'Syllabus' del Dipartimento della Funzione pubblica che, organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza,



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle 'in uscita'. Al dipendente viene rilasciato un 'open badge' che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un 'fascicolo delle competenze'. Il Comune è accreditato nel portale Syllabus e l'Amministratore gestisce i "discenti" abilitandoli alla fruizione del corso in modalità e-learning).

Il piano formativo per l'anno 2025, pertanto, sarà fornito dai singoli responsabili e coinvolgerà tutti i dipendenti dell'Ente.

Per tutti i programmi formativi (quelli di tipo specialistico e quelli di tipo manageriale) l'Ente utilizzerà prioritariamente:

- le piattaforme pubbliche messa a disposizione degli Enti;
- i percorsi formativi promossi da Associazioni cui l'ente partecipa (vedi Anci Veneto - ANUSCA ecc....)
- webinar proposti da società - associazioni che propongono attività formativa generale o specialistica;
- attività frontale in aula, anche avvalendosi di percorsi condivisi con altri Enti del territorio

Valenza della formazione ai fini produttività individuale

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Comunale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella direttiva Zagrillo del 14 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *"la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dell'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse".*

Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.