



CITTÀ DI NOALE
CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

INDICE

<u>PREMESSA STORICA</u>	PAG.3
<u>INTRODUZIONE</u>	PAG.4
<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	PAG.6
<u>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	PAG.8
<u>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	PAG.9
<u>SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE</u>	PAG.9
<u>SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO</u>	PAG.9
<u>SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</u>	PAG.9
<u>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</u>	PAG.10
<u>SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</u>	PAG.10
<u>SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</u>	PAG.10
<u>SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</u>	PAG.11
<u>SOTTOSEZIONE 3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE</u>	PAG.11
<u>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</u>	PAG.13

PREMESSA STORICA

Innanzitutto vogliamo partire dalle basi che hanno portato il nostro ente a diventare, a partire dal 09 novembre 1999 con Decreto del Presidente della Repubblica, “Città di Noale”.

Le prime notizie sicure di un villaggio chiamato “Anoalis” si trovano solo agli inizi del XII secolo, ma non è azzardato farne risalire l’origine al X-XI secolo, durante il vasto processo di dissodamento e avanzamento delle colture (Anoalis significa appunto “terreno nuovo”, da poco disboscato e strappato all’inculto). Fin dalle più antiche testimonianze documentarie (1116) appare di assoluto rilievo il ruolo della famiglia degli avogari del vescovo di Treviso, inizialmente denominati da Carbonara, i quali disponevano di vasti possedimenti a Crespignaga, Castelminio, Noale, Maerne e Tesserà. Verso la metà del XII secolo l’incarico di avogaro ricadde su uno degli esponenti della famiglia di nome Guido, che per primo si dotò dell’appellativo di Tempesta. In seguito il nome Tempesta si trasmise ai discendenti e, pur essendosi estinto il ramo principale della famiglia, è sopravvissuto fino ad oggi grazie ai numerosi rami secondari. Per un certo periodo Noale fu assoggetta al Comune di Padova da Guido Tempesta, che era anche feudatario del vescovo patavino, e da suo figlio Guglielmino, che nel 1179 fu addirittura eletto podestà della città. A seguito di un vasto conflitto scoppiato fra le città della marca trevigiana, nel 1181 Noale fu definitivamente assegnata al Comune di Treviso. Al 1193 risale la prima notizia dell’esistenza di un castello e di una residenza abitata da Guido II e Guercio, figli di Guglielmino Tempesta. Noale rimase sotto il diretto controllo dei Tempesta almeno fino al 1245, quando Ezzelino da Romano assediò il castello e costrinse i difensori alla resa. Lo stesso Ezzelino, constatati i gravi danni provocati dalle macchine d’assedio, ordinò la costruzione di un nuovo importante fortilizio circondato da ampie fosse d’acqua: la rocca. Gli importanti lavori proseguirono a lungo e furono completati dai tempesta solo nel 1272, dopo la morte di Ezzelino. Nel frattempo Noale conobbe un’importante sviluppo economico e sociale, come testimonia la costruzione, già nel Duecento, di un mercato coperto (il “pavione”), che ospitava le merci durante i periodici appuntamenti di scambio. Nel Trecento Noale fu spesso coinvolta nelle vicende militari che sconquassarono il Veneto. Per un breve periodo, durante la dominazione scaligera (all’incirca fra il 1329 e il 1339) Guecello Tempesta riuscì a trasformare Noale nel capoluogo di un centro amministrativo autonomo sia da Padova che da Treviso. Furono emanati degli Statuti (una raccolta normativa), fu installato un giudice alle dipendenze dei Tempesta e fu creato un ospedale per la cura dei malati. I salariati di Guecello Tempesta provvedevano anche alla tutela dell’ordine pubblico e la difesa militare di un vasto territorio, che in parte comprendeva gli attuali comuni di Noale, Scorzè, Salzano, Trebaseleghe e Martellago. L’arrivo della Repubblica di San Marco, nel 1339, pose fine alle ambizioni dei Tempesta e cancellò l’autonomia di Noale. In un primo momento fu inviato un ufficiale con scopi prevalentemente militari, ma poi, dopo l’invasione ungherese del 1356-1357, fu ricreato il distretto amministrativo comprendente numerose località degli attuali comuni di Noale, Scorzè, Salzano e Trebaseleghe. Con compiti di amministratore, di giudice e di comandante della difesa militare fu posto dapprima un capitano (1356-1381) e poi un podestà (1390-1797) nominato direttamente da Venezia. Sotto la Repubblica di San Marco Noale conobbe un lungo periodo di pace, interrotto solo da una breve dominazione dei Carraresi di Padova (1381-1387) e dalla momentanea ritirata veneta a seguito della battaglia di Agnadello (1509). Dopo la parentesi napoleonica Noale divenne centro amministrativo sotto la monarchia asburgica, ma nel 1848 subì un declassamento come rappresaglia per aver dato i natali a Pietro Fortunato Calvi, già ufficiale austriaco e poi, dopo il congedo, brillante comandante dell’insurrezione del Cadore. Nel 1866, con l’entrata delle truppe savoiarde in Veneto, Noale entrò a far parte del regno d’Italia.

INTRODUZIONE

La Città di Noale vuole collocare il presente documento all'interno di un ambito normativo di recente introduzione originato dal D.L. n. 80 del 09.06.2021 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.*", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08.08.2021. Questo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, introdotto dall'art. 6 del sopra citato D.L. e denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

vuole essere un documento unitario all'interno del quale confluire i diversi atti di programmazione finora previsti dalla legislazione vigente. Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione a volte sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica di pianificazione e strategia finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa. Si tratta quindi di uno strumento dotato, di una rilevante valenza strategica e di un forte valore comunicativo, attraverso il quale il nostro Ente ha intenzione di comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività della Città di Noale sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dello storico territorio all'interno del quale il nostro Ente ha potuto fino ad ora crescere e svilupparsi.

Il piano è redatto quale contenuto unitario dei diversi documenti programmatici già approvati dall'Ente, successivamente oggetto di ricognizione complessiva con deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 28.06.2022, in particolare:

- a) **il Piano della Performance** che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance della Città di Noale stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) **il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)** che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) **il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)** che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- d) **il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- e) **il Piano della Formazione** che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- f) **Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)** che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" e contiene le iniziative programmate e volte alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Tutti i documenti programmatori confluiti all'interno del PIAO, compongono un unico documento la cui struttura risulta suddivisa in quattro sezioni, a loro volta articolate in ulteriori sottosezioni, nel dettaglio così specificate:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

2.1) Valore pubblico

2.2) Performance

2.3) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

3.1) struttura organizzativa

3.2) organizzazione del lavoro agile

3.3) piano triennale dei fabbisogni

3.3.1) Formazione del personale

Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Con riferimento al presente esercizio, a seguito di proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione al 31.08.2022 (decreto Ministero dell'Interno 28.07.2022) il termine per l'approvazione del PIAO è previsto nel prossimo 31.12.2022.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21

- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*
- 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*
- 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*
- 5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*
- 6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai*

sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato ((entro il 30 giugno 2022)) e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. ((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo" che si trova allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132, il quale definisce specificatamente il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- ✓ Denominazione ente: *Comune di Noale*
- ✓ Indirizzo: *Piazza Castello, n. 18*
- ✓ Recapito telefonico: *041.5897211*
- ✓ Sito istituzionale: *<https://www.comune.noale.ve.it/>*
- ✓ e- mail: *noale@comune.noale.ve.it*
- ✓ PEC: *comune.noale.ve@legalmail.it*
- ✓ Codice Fiscale: *82002870275*
- ✓ Rappresentante Legale: *Sindaco, Prof.ssa Patrizia Andreotti*
- ✓ Numero dipendenti al 31.12.2021: *55*
- ✓ Numero abitanti al 31.12.2021: *16.126*

Ulteriori informazioni, verificate dall'ente in data 27.11.2020 ai sensi dell'art. 6-ter, c. 3, del C.A.D., sono reperibili all'indirizzo:

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/8008>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Il Documento Unico di Programmazione, confluito all'interno di questa sottosezione, è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 30.11.2021 e prende come riferimento il triennio 2022-2024.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'Ente:

<https://www.comune.noale.ve.it/c027026/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/table-delibere-public-page/2/atto/GTkRJN1UEST0-F>

SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Il Piano della Performance, confluito all'interno di questa sottosezione, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 24.02.2022 e prende come riferimento il triennio 2022-2024.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'Ente:

<https://www.comune.noale.ve.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/98>

Il Piano delle Azioni Positive, confluito all'interno di questa sottosezione, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 10.02.2022 e prende come riferimento il triennio 2022-2024.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'Ente:

<https://www.comune.noale.ve.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/177>

SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano della Prevenzione della Corruzione, confluito all'interno di questa sottosezione, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 19.04.2022 e prende come riferimento il triennio 2022-2024.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'Ente:

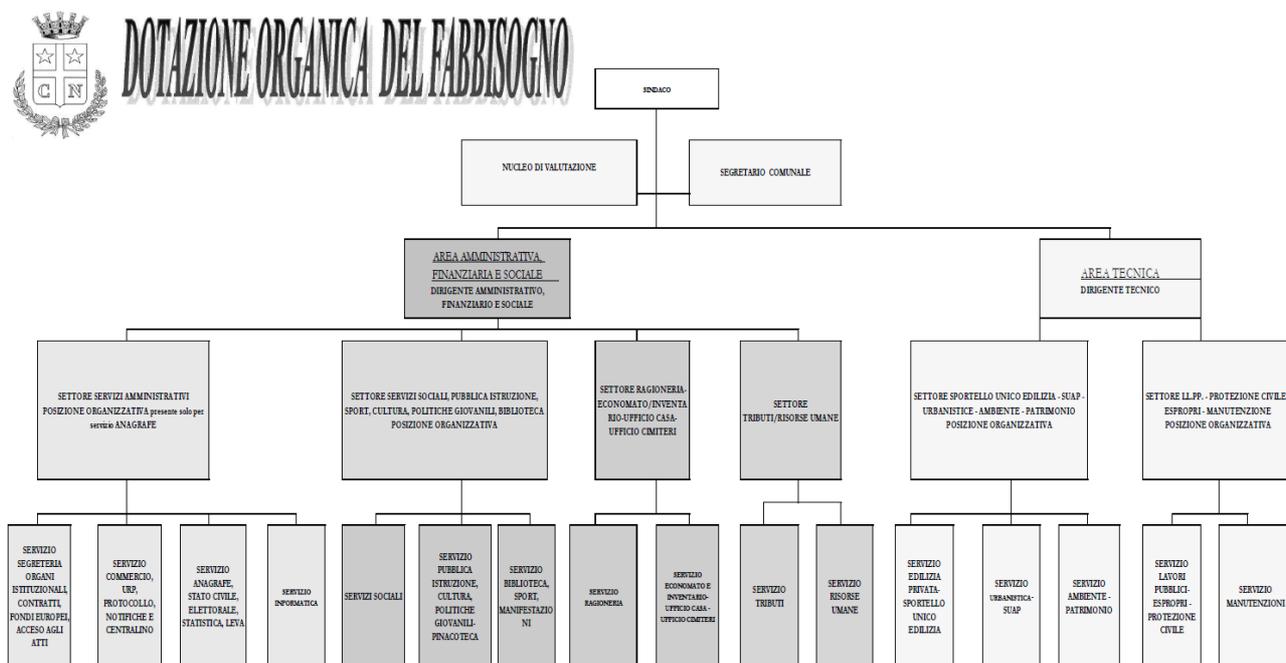
<https://www.comune.noale.ve.it/www.comune.noale.ve.it/c027026/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTkRRM9UUVT0-F>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il vigente modello organizzativo dell'Amministrazione comunale è stato adottato con deliberazione della giunta comunale n. 146 del 27.12.2012.

Successivamente la struttura organizzativa risulta essere stata aggiornata con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 14.03.2019 come segue:



La struttura odierna, sulla base di quanto sopra esposto, risulta essere ad oggi la seguente:

CAT.	POSTI PREVISTI F.T.	POSTI PREVISTI P.T.	POSTI COPERTI F.T.	POSTI COPERTI P.T.	POSTI VACANTI F.T.	POSTI VACANTI P.T.	CESSATI 2022- 2024	TOTALE
A	1	1	1	1	-	-	-	2
B1	4	0	4	-	-	-	1	3
B3	9	7	8	6	1	1	2	14
C	22	3	18	3	4	-	-	25
D	11	2	9	2	2	-	-	13
D3	1	0	1	-	-	-	-	1
Dir	2	0	2	-	-	-	-	2
TOTALE	50	13	43	12	7	1	3	60

SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'istituto del lavoro agile risulta essere regolamentato secondo le disposizioni di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 28.01.2021 ed al decreto n. 3 del 06.04.2022, aventi lo scopo di determinare le condizioni in base alle quali risulta essere possibile prevedere l'accesso a tale strumento organizzativo da

parte del personale dipendente. Durante le fasi emergenziali degli ultimi anni, il lavoro agile è risultato uno strumento che ha permesso di poter svolgere l'attività lavorativa anche al personale dipendente in condizioni di fragilità, con una maggiore sicurezza e con la garanzia di una continuità lavorativa in grado di garantire il rispetto dello stato di salute di ciascun individuo.

Nella fase di superamento del periodo emergenziale, all'interno del quale l'accesso al lavoro agile era permesso in modalità semplificata (D.M. 8 ottobre 2021 e successive linee guida ministeriali del 31.11.2021) sono state sempre più definite le specificità che permettevano di consentire l'accesso a tale modalità di lavoro, tra le quali:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) stipula di uno specifico accordo individuale;
- e) l'articolazione della prestazione in modalità ad agile e la garanzia del diritto alla disconnessione;
- f) l'individuazione delle attività indifferibili che consentono l'accesso al lavoro agile;

Si sottolinea come queste misure organizzative adottate nell'anno 2020 e successivamente aggiornate, sono da considerarsi come soluzioni temporanee, nelle more della regolamentazione del CCNL 2019-2021, comparto Funzioni Locali, che disciplinerà l'istituto a regime.

È possibile consultare la documentazione completa ai seguenti link di collegamento con il sito istituzionale dell'Ente:

<https://www.comune.noale.ve.it/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/2>

<https://www.comune.noale.ve.it/c027026/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTkRFM9UEWT0-F>

<https://www.comune.noale.ve.it/c027026/zf/index.php/atti-amministrativi/decreti/dettaglio/atto/GTkRRM5UqQT0-F>

SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, confluito all'interno di questa sottosezione, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 132 del 18.11.2022 e prende come riferimento il triennio 2022-2024.

Un primo aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, con specifico riferimento all'anno 2022, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 53 in data 12.05.2022.

Un secondo aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, con specifico riferimento all'anno 2022, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 119 in data 13.10.2022.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio ai seguenti link di collegamento con il sito istituzionale dell'Ente:

<https://www.comune.noale.ve.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/89>

SOTTOSEZIONE 3.3.1 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il modello formativo del personale dipendente risulta essere inserito fra gli obiettivi del Piano della Performance 2022-2022, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 24.02.2022.

Al suo interno risulta essere compresa la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, la formazione sul codice di comportamento e sulla sicurezza sul lavoro, la formazione informatica che risulta essere altresì inserite anche all'interno del PTPCT e nelle programmazioni del Responsabile della sicurezza.

Il modello formativo comprende infine i corsi di aggiornamento professionale del personale dipendente.

Nel dettaglio, per l'anno 2022, il prospetto di formazione del personale dipendente è riassumibile con lo schema sottostante:

Titolo	Partecipanti	Ore
Notificazione degli atti ed evoluzione digitale	3	12
Trasparenza e anticorruzione	55	220
Mercato elettronico delle Pubblica Amministrazione e principio di rotazione	5	10
Funzionari responsabili della riscossione	2	14
Attività commerciali e di somministrazione	2	8
Programmazione e gestione finanziaria ed economico-patrimoniale	4	25
Eventi e manifestazioni temporanee, commercio su aree pubbliche ed esercizi di vicinato	2	10
L'affidamento in gestione degli impianti sportivi ad associazioni	2	8
Fasce di rispetto urbanistiche	3	15
Piano gestione del rischio alluvioni	1	4
Gestione del personale	4	40
Gestione economica	2	10
Parcheggi e strade: aspetti urbanistici, edilizi e civilistici	1	4
REGIS gestionale per il PNRR	3	12
Il nuovo sistema di e-procurement di Consip	5	25
La sicurezza informatica e le competenze digitali	1	6
Gestione tributaria	4	40
Gestione dei servizi demografici, di stato civile ed elettorale	4	45

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo gli strumenti di monitoraggio indicati in parta nel PTPCT, oltre che nel Piano delle Performance, in analogia con il Regolamento dei controlli interni adottato con deliberazione del Consiglio comunale n. 56 del 19.12.2012;
- la cadenza di rilevazione, ivi compreso il gradimento dell'utenza/cittadini, sarà semestrale ed operata da parte dei singoli responsabili di settore, coordinati con il Segretario comunale, anche con il coinvolgimento degli organi di valutazione interna.