

COMUNE DI ORZIVECCHI

Provincia di Brescia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO

2022 – 2024

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

SOMMARIO

Premessa	4
Riferimenti normativi	7
PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	8
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	8
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	8
2.1 Valore pubblico	8
2.2 Performance	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	9
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	9
3.1 Struttura organizzativa	10
3.2 Organizzazione del lavoro agile	10
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	11
3.4 Formazione del personale	12
Sezione 4: Monitoraggio	13

Premessa

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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”*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente **entro il 31 gennaio**.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022¹, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

1. articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**)² e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
2. articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**)³;
3. articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della**

¹ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 e che entra in vigore il 15 luglio 2022

² Di competenza statale;

³ Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

performance);

4. articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
5. articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
6. articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e **il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009,

n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Il termine di approvazione del PIAO è stato, inizialmente, differito al 30 aprile 2022 dall'art.1, comma 12, del DL n. 228/2021 (decreto "milleproroghe"), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del DL n. 80/2021 nei termini che seguono: *"In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 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". Successivamente l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha modificato il comma 6 bis del DL n. 80/2021 prevedendo espressamente che *"...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"*.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del ministro dell'Economia. Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'articolo 8 comma 3 che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione"*.

Viste le tempistiche di pubblicazione dei decreti sopracitati e l'incertezza normativa sui termini di approvazione del PIAO per gli Enti che hanno già approvato il bilancio finanziario prima del termine di approvazione dello stesso (slittato al 31 luglio 2022), **questo Ente ritiene opportuno procedere ad una prima redazione e approvazione del PIAO 2022-2024, riservandosi di modificare, integrare**

e aggiornare il Piano nel corso dell'anno, ove si rendesse necessario.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- **Il Piano Esecutivo di Gestione** approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 88 del 22/12/2021;
- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)** approvato con deliberazione giunta comunale n. 73 del 19/10/2022;
- **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024** approvato con deliberazione di G.C. n. 75 del 18/11/2021 e ss.mm.. Il Comune di Orzivecchi, nell'ambito della documentazione e delle azioni obbligatorie da esperire in collegamento con l'approvazione degli strumenti finanziari per il triennio 2023-2025, ha approvato anche il fabbisogno per il triennio 2023-2025 che prevede unicamente la copertura del turn over.
- **Piano delle azioni positive 2022-2024** approvato con deliberazione G.C. n. 12 del 23/03/2022;
- **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2022-2024** in fase di elaborazione con le possibilità previste dal nuovo CCNL, sottoscritto il 16 novembre 2022;
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con deliberazione G.C. n. 20 del 06/04/2022;

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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 quindi 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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE:

COMUNE DI ORZIVECCHI

SEDE LEGALE : Via Martinengo 15 – 25030 ORZIVECCHI (BS)

TELEFONO : 0309461130 fax 0309461935

SITO ISTITUZIONALE : www.comune.orzivecchi.bs.it

PEC : protocollo@pec.comune.orzivecchi.bs.it

CODICE FISCALE : 86000350172 - **PARTITA IVA :** 00726130982

CODICE ISTAT : 017126 - **CODICE CATASTALE :** G150

SINDACO: STURLA GIANLUIGI

SEGRETARIO COMUNALE : MASULLO SILVIO

RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA : MASULLO SILVIO

R.A.S.A. : ING. VAVASSORI PIETRO

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

SEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO

Essendo Comune inferiore ai 15.000 abitanti, il Comune di Orzivecchi non sarebbe tenuto alla compilazione della presente sezione. Si rinvia alle indicazioni strategiche contenute nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione C.C. n. 38 del 22/12/2021.

SEZIONE 2.2: PERFORMANCE

Si richiamano integralmente:

- **Il piano delle azioni positive (PTAP)**, approvato con deliberazione G.C. n. 12 del 23/03/2022, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”. Il suddetto Piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente, orientando nel loro complesso le azioni:
 - al più ampio rispetto dell’effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

- al miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ad assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con deliberazione G.C. n. 20 del 06/04/2022;
- **Piano Esecutivo di Gestione**, approvato con deliberazione G.C. n. 88 del 22/12/2021;

SEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per l'anno corrente i contenuti della presente sezione del piano faranno riferimento al **Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 19/10/2022. Esso conferma i precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati oltre ad evidenziare il crescente impegno volto all'integrazione con il Piano della performance;

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“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 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”* e alla lettera 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”*.

SEZIONE 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Orzivecchi approvata con deliberazione G.C. n. 35 del 09/06/2021 risulta articolata nelle seguenti tre aree:

- a) Area Amministrativa (Responsabile dott. Antonelli Gianfranco)
- b) Area Contabile (Responsabile temporaneo Sturla geom. Gianluigi)
- c) Area Tecnico-Manutentiva (Responsabile Ing. Vavassori Pietro)

AREA AMMINISTRATIVA • Settore Organi di governo relazioni esterne e interne • Settore URP • Settore servizi demografici • Settore servizi sociali e Pubblica Istruzione • Settore cultura sport sportello unico attività produttive commercio

AREA CONTABILE • Settore Ragioneria • Settore Tributi • Settore Gestione patrimonio comunale • Settore Personale

AREA TECNICO MANUTENTIVA • Settore urbanistica edilizia privata • Settore Opere e Lavori Pubblici • Settore manutenzione servizi tecnologici • Settore ecologia

SEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano **misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro**. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), non è stato previsto tra gli strumenti programmatori dell'Ente per il triennio 2022- 2024, in quanto nella previgente disciplina non risultava essere uno strumento obbligatorio e non si ritiene opportuno ricomprenderlo nell'ambito di un PIAO 2022-2024 che, per la contingenza delle scadenze, risulta essere in prima applicazione un atto sostanzialmente ricognitorio.

Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Orzivecchi, rimane

regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

SEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando integralmente nel presente documento il **Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022-2024**, approvato con deliberazione di GC. n. 75 del 18/11/2021, modificato con deliberazioni G.C. n. 19 del 06/04/2022 e G.C. n. 35 del 25/05/2022.

Il PTFP deve essere redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sul- la previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- il principio del turn over;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

ORGANIGRAMMA con indicazione posti coperti e posti vacanti							
n°	area	settore	nome	profilo	Pos giur.	pos ec	part-time
1	tecnica	Responsabile di area	Vavassori Pietro	Funzionario tecnico	D3	D6	x
2		RR.SS.UU.	Sturla Stefano	operatore ecologico	B3	B3	
3		RR.SS.UU.	Rossoni Giulio	operatore ecologico	B1	B5	
4		ufficio tecnico	Maffei Elisa	applicato UTC	B3	B6	
		Edilizia e manutenzioni	vacante	istruttore amministrativo-geometra		C	
	amministrativa	Responsabile di area	vacante	Istruttore direttivo - PO		D	
5		servizi demografici	Zorzi Rosaria	Istruttore amministrativo	C1	C5	
6		servizi generali	Stanga Emanuela	Istruttore amministrativo	C1	C3	
		Commercio, amm.va cultura e sport	vacante	Istruttore amministrativo		C	X
	contabile	Responsabile di area	vacante (dal 1° dicembre prenderà servizio Bortolotti Francesca)	Istruttore direttivo - PO		D1	
7		Contabilità-personale	Riccardi Debora	Istruttore amministrativo	C1	C3	
8		tributi	Brunelli Marta	applicato amministrativo	B3	B6	X

Con decorrenza 01/07/2022 ha preso servizio per mobilità diretta, con provenienza dal Comune di Ospitaletto l'ing. Vavassori Pietro inquadrato nella categoria D posizione economia D6, part-time ore 18, in qualità di Responsabile Area Tecnica;

In seguito alle dimissioni volontarie della dipendente Stefania Pagliarini, con decorrenza 16.10.2022, il posto risulta vacante;

Con decorrenza 01/12/2022 è stato coperto il posto vacante del responsabile dell'Area Contabile presente in pianta organica, mediante scorrimento graduatoria per funzionario dirigente area finanziaria del comune di Castrezzato.

Il Comune di Orzivecchi, nell'ambito della documentazione e delle azioni obbligatorie da esperire in collegamento con l'approvazione degli strumenti finanziari per il triennio 2023-2025, ha approvato anche il fabbisogno per il triennio 2023-2025 che prevede unicamente la copertura del turn over.

SEZIONE 3.4: FORMAZIONE DEL PERSONALE

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare, il Piano formativo è orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicitate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche "trasversali e/o locali".

Il nesso tra priorità dell'ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente.

In altre parole, questo significa che i bisogni formativi cui risponde il Piano sono in buona parte una "conseguenza logica" di problemi/esigenze che l'ente è chiamato ad affrontare.

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono state definite, per il triennio 2022-2024, le seguenti sei Linee di intervento, nell'ambito delle quali sono previsti molteplici interventi formativi 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:

- Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura
- Formazione Anticorruzione e Trasparenza
- Aggiornamento professionale e formazione specialistica
- Formazione per la sicurezza sul lavoro
- Formazione per rinnovo CQC

- Formazione obbligatoria per utilizzo strumenti operativi specialistici

Per il Comune di Orzivecchi il Segretario Comunale è il dott. Silvio Masullo, che è reggente a tempo pieno della convenzione di segreteria generale tra i comuni di Orzinuovi e Orzivecchi (con decorrenza 16 aprile 2021), a scavalco con il comune di Villachiera e il comune di Borgo San Giacomo dal 1° settembre 2021.

Per tale situazione organizzativa gli stessi enti, situati a pochi chilometri di distanza, hanno condiviso lavoro, strategie e discussioni sugli strumenti più importanti dell'attività amministrativa, tra i quali il PIAO che è stato oggetto di una serie di riunioni congiunte. Lo stesso Segretario comunale ha organizzato per gli stessi enti una serie di incontri di formazione anticorruzione, con un ciclo denominato "Il dovere", che ha avuto come ospiti illustri la giornalista sotto scorta Rosaria Capacchione, il magistrato Armando Spataro, il generale dei carabinieri Angiolo Pellegrini e l'esperto di comunicazione (giornalista, scrittore e docente universitario) Enrico Flavio Giangreco. L'attività di formazione comune si è estesa ad altre materie, ad esempio in materia finanziaria con il dott. Maurizio Delfino, uno dei più importanti esperti in materia a livello nazionale.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del 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 articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.