

**COMUNE DI AGORDO
PROVINCIA DI BELLUNO**

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 91 del 22/12/2022

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA

| DENOMINAZIONE | COMUNE DI AGORDO |
|-----------------------------------|--|
| INDIRIZZO | PIAZZALE G. MARCONI N. 1 |
| CODICE FISCALE | 00103340253 |
| PARTITA IVA | 00103340253 |
| TELEFONO (CENTRALINO) | 043762295 |
| CODICE ISTAT | 025011 |
| CODICE ENTE | A083 |
| dipendenti al 31 dicembre 2021 | 21 |
| abitanti al 31 dicembre 2021 | 4066 |
| sito internet | www.comune.agordo.bl.it |
| indirizzo e-mail | agordo@comune.agordo.bl.it |
| PEC | comune.agordo.bl@pecveneto.it |
| SINDACO | CHISSALE' ROBERTO |

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 21/04/2022.

Sottosezione di programmazione

Performance

Il Piano della performance unitamente al PEG 2022-2024 sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 26/05/2022.

Piano delle azioni positive 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 10/03/2022.

Obiettivi di accessibilità

Gli obiettivi di accessibilità 2022 sono stati redatti e pubblicati sul sito internet del comune di Agordo nella sezione “Amministrazione Trasparente” in data 24/03/22.

Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza

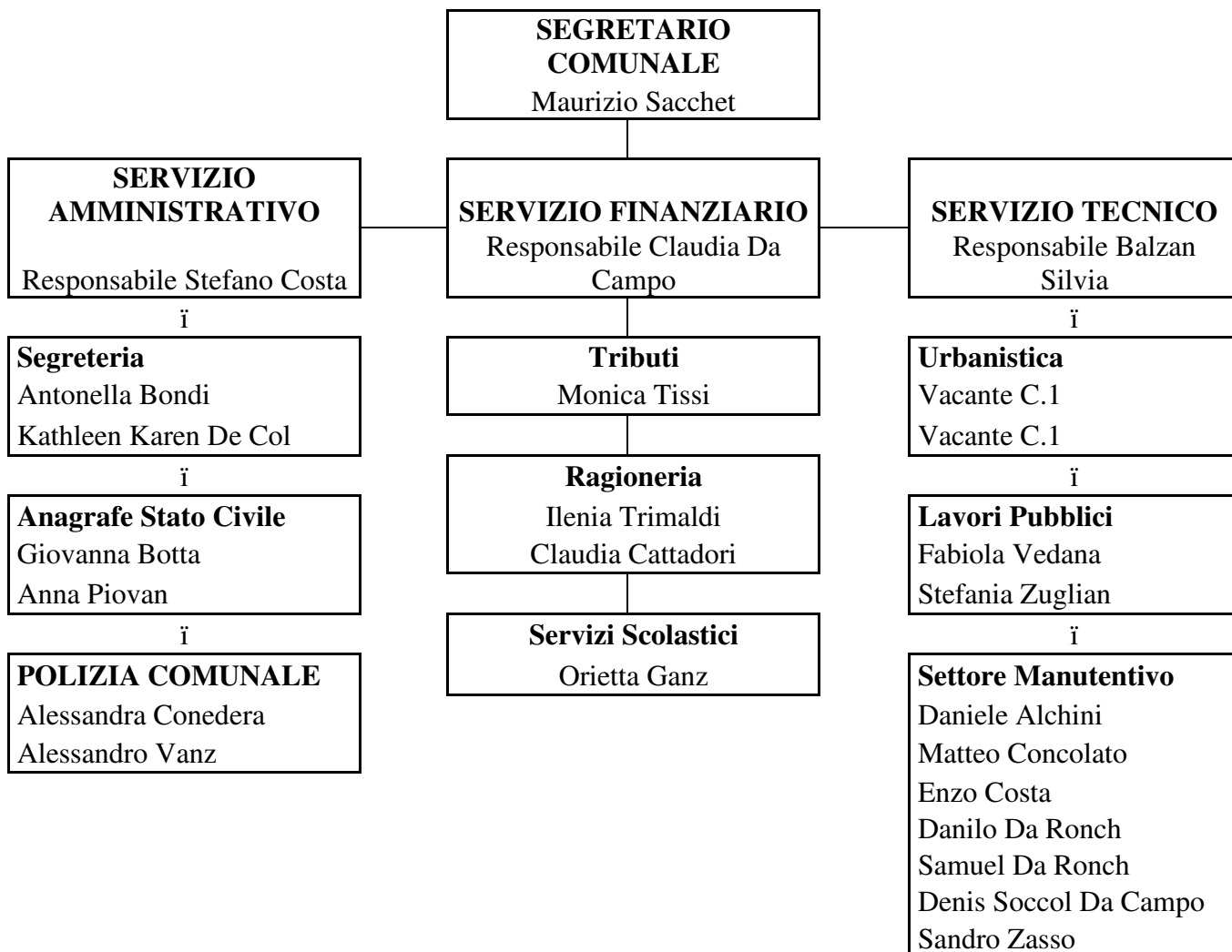
Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 21/04/2022.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

In base al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e ai decreti del Sindaco n. 8 del 16/05/2022 e n. 12 del 28/06/2022 il Comune di Agordo risulta articolato nel seguente modo:



Sottosezione di programmazione

Organizzazione del lavoro agile

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Agordo, in attesa di definire, previo confronto con le organizzazioni sindacali, i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro per i quali sussistono i necessari requisiti organizzativi per operare con tale modalità e di stabilire con proprio regolamento le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, è tuttora regolato dal Decreto Sindacale n. 3 del 13/03/2020 per quanto attiene ai processi e attività effettuabili e dagli accordi stipulati tra le parti per quanto attiene alle modalità organizzative.

L'accordo individuale, secondo il D.M. 8 ottobre 2021, definisce:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Lo scorso 16 novembre è stato sottoscritto il nuovo Contratto C.C.N.L. per il comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 che in tema di lavoro agile riproduce pedissequamente i contenuti delle Linee Guida DEL 30/11/2021, con pochissime varianti, la più importante e rilevante delle quali è la regolamentazione del diritto alla disconnessione.

Nella disciplina contrattuale si rivela utile la specificazione espressa, secondo la quale la collocazione in lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto, constatazione che già si poteva trarre implicitamente dalla legge 81/2017 che ne detta la disciplina generale.

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 17/03/2022 aggiornato con delibera di Giunta n. 63 del 22/09/2022.

Sottosezione di programmazione

Programmazione Della Formazione Del Personale Dipendente

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- 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;
- 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 costi della stessa.

L'Amministrazione comunale di Agordo assicura la necessaria formazione del personale per il costante aggiornamento delle rispettive competenze professionali e tecniche attraverso apposite risorse finanziarie, nei limiti consentiti dalle effettive capacità di bilancio dell'Ente. Per il triennio 2022-2024 le risorse finanziarie a ciò destinate sono pari ad € 7.983,50 per ogni annualità.

| BUGDET ANNUO PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE | |
|--|-----------------|
| CORSI | |
| SERVIZIO AMMINISTRATIVO E DI VIGILANZA | 400,00 |
| SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO | 300,00 |
| SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO | 300,00 |
| TOTALE | 1.000,00 |
| ADESIONE AD ASSOCIAZIONI – NEWSLETTER – CORSI DI AGGIORNAMENTO ED INFORMATIVE | |
| ANUTEL RASSEGNA STAMPA | 600,00 |
| ANUSCA | 750,00 |
| ANCI | 859,33 |
| ANCI VENETO | 671,36 |
| CENTRO STUDI BELLUNESE | 100,00 |
| TOTALE | 2.980,69 |
| ABBONAMENTI A BANCHE DATI NORMATIVE – MODULISTICA E INFORMATIVE | |
| LEGGI D'ITALIA PROFESSIONALE | 1.456,00 |
| PAWEB | 795,60 |
| PROGETTO OMNIA | 1.019,20 |
| TOTALE | 3.270,80 |
| ACQUISTO LIBRI E RIVISTE | |
| RIVISTA “LO STATO CIVILE ITALIANO” | 332,00 |
| ACQUISTO VOLUMI E MANUALI | 400,00 |
| TOTALE | 732,00 |

Nel triennio 2022/2024 viene garantita la formazione obbligatoria dei dipendenti in tema di sicurezza, anche informatica, Anticorruzione, e Privacy in attuazione dei seguenti atti normativi:

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13) prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

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

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

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

- Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento a:

a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

- Fondi PNRR: Nel triennio 2022-2024, per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR, sarà necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La formazione viene assicurata prevalentemente da docenti esterni esperti in materia per il tramite di:

- Centro Studi Amministrativi Bellunese: aderendo a questa associazione il Comune di Agordo ha la possibilità di frequentare i corsi da loro proposti a prezzi agevolati;

- Centro Studi della Marca Trevigiana: i dipendenti del Comune di Agordo possono partecipare ai corsi organizzati previo pagamento;

- ANUSCA: l'Associazione fornisce servizi di aggiornamento professionale al personale del Settore Servizi Demografici;

- ANUTEL (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali): aderendo a questa associazione oltre a ricevere la rassegna stampa quotidiana on line (con approfondimenti su novità normative, pronunce dei magistrati contabili ecc...) il personale dipendente ha la possibilità di partecipare a seminari di studio, convegni e conferenze contraddistinti sempre dalla partecipazione di alti Funzionari delle Direzioni Generali del Ministero delle Finanze;

- IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale): Fondazione istituita dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) offre momenti formativi nei vari ambiti d'interesse comunale ritenuti strumento importante per la formazione e l'aggiornamento costante del personale dipendente;
- ANCI VENETO: fornisce formazione in diversi ambiti che interessano tutti i settori del Comune ad un costo forfettario annuo ricompreso nella quota associativa;

Al fine di consentire economie di spesa è preferibile, laddove possibile, effettuare la formazione in streaming o via webinar anche per ottimizzare i tempi di frequenza e far partecipare tutti i dipendenti laddove trattasi di formazione obbligatoria.

Ciascun Responsabile all'interno del proprio Settore procede annualmente ad individuare la formazione/aggiornamento necessario. Per coinvolgere il maggior numero di dipendenti, la realizzazione del piano sarà nei limiti del possibile impostata in modo da favorire la collaborazione di tutto il personale attraverso la consolidazione della prassi di diffondere il materiale ricevuto ai corsi e di confrontarsi costantemente con i colleghi sulla disciplina e sulle tematiche trattate. Dovranno essere assicurate la pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative in un'ottica di collaborazione e lavoro di rete.

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi;
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- sopravvenute esigenze di servizio che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La normativa in materia di PIAO ha sempre tenuto in considerazione le esigenze di semplificazione necessarie per gli enti di piccole dimensioni, individuandoli in quelli con meno di cinquanta dipendenti.

A tal proposito l'art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2022, convertito in Legge n. 113/2022, ha demandato al decreto ministeriale di definizione dello schema tipo di PIAO l'individuazione delle semplificazioni per gli enti rientranti in questa fattispecie. L'art. 6 del decreto ministeriale attuativo n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in argomento, e dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, gli enti con meno di cinquanta dipendenti, tra i quali rientra il Comune di AGORDO, non sono tenuti a porre in essere il monitoraggio del PIAO.