



COMUNE DI SAMOLACO

(Provincia di Sondrio)

*Sede: Via Provinciale Trivulzia n.12 - 23027
Samolaco tel.0343-38003 / 48661 - fax.0343-
38113*

e mail: info@comune.samolaco.so.it

indirizzo web:

www.comune.samolaco.so.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZA

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

Indice

Premessa

Riferimenti normativi	
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025	

ALLEGATI:**1:SCHEDE OBIETTIVI PERFORMANCE 2023****2: PIANO PARI OPPORTUNITA'****3:PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA 2021/2023 – CONFERMA ANNO 2023****3A:CODICE DI COMPORTAMENTO****4:FABBISOGNO PERSONALE**

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica e ai 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 di comunicazione. L'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni e si ottiene rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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. 134, ha ordinato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della struttura - 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 (Decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corrotti (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione 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. 134, dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 134 del 2021.

successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 31 gennaio, in caso di differimento dei tempi di approvazione la data di approvazione è fissata a 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

In relazione alla Sottosezione 2.4: "Rischi corruttivi e Trasparenza" si precisa che ai sensi dell'art. 6 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando le attività previste dalla legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- a) contratti pubblici;
- b) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- c) concorsi e prove selettive;
- d) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" è effettuato in presenza di modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggioramenti delle performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base del Bilancio di previsione del triennio.

Le 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), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

Comune di Samolaco

Indirizzo: VIALE EUROPA 1487

Codice fiscale/Partita IVA: 00115260143 Sindaco: Michele Rossi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2901 Telefono: 0343

Sito internet: www.comune.samolaco.so.it E-mail: info@comune.samolaco.so.it

PEC: protocollo.samolaco@cert.provincia.so.it

SEZIONE 2. VA

Errore: sorgente del riferimento non trovata

2.1 Programmazione	2.1 Sottosezione Valore pubblico (non obbligatoria)	NON PREVISTA per gli Enti Locali con meno di 50 dipendenti. Si ritiene comunque di evidenziare che in attuazione del ciclo di programmazione finanziaria adottati, che vengono assegnati alle varie strutture. Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Piano Pluriennale, le strutture formalizzate nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati espressi dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nel campo economico che in quello sociale. Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nel Piano Pluriennale e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei programmi triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finanziaria di bilancio. Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano Strategico del Comune di Samolaco, che si articola intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture e Mobilità. I progetti finanziati da PNRR dei quali il Comune è soggetto attuatore sono:
2.2 Programmazione	2.2.Sottosezione Performance	PARTE I PIANO DELLA PERFORMANCE (non obbligatoria)

		<p>La Performance non è prevista come Sottosezione obbligatoria per i Comuni con Tuttavia in una logica di semplificazione e di razionalizzazione attraverso l'unifica Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della per della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmati 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consig pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; Le Linee Programmatiche 2019/2024: illustrate al Consiglio Comunale costituisco strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano Il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'a gli altri documenti di programmazione aggiornata, viene annualmente approvato Amministrazione Trasparente, Sottosezione Bilanci Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consent alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli ob comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligen L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due divers parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.</p> <p>Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Perf</p> <p>PARTE II PIANO DELLE AZIONI POSITIVE</p> <p>Il Piano delle azioni positive è stato approvato con deliberazione Giunta comun</p>
--	--	---

<p>2.3. Programmazione</p>	<p>2.3. Sottosezione semplificazione e ingegnerizzazione dei processi</p>	<p>Il Comune ha raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso nel periodo 2020-21.</p> <p>Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono digitalizzate e permessi vengono gestiti tramite applicativo.</p> <p>In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità.</p> <p>Nel corso del 2022 è stato migliorato il sistema di archiviazione dei documenti.</p> <p>Nel triennio di programmazione successivo dovrà prevedersi un'implementazione.</p> <p>Rispetto i soggetti ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 18 del 2001 di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso.</p> <p>Semplificazione: il Comune ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni dalla legge di certificazione di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990) e dello sportello unico per le imprese.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a compiere scelte organizzative idonee. Entro il 2025, l'attività di semplificazione sarà improntata all'implementazione del corso.</p>

<p>2.4 Programmazione</p>	<p>2.4 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) in base alla legge n. 190/2012 e del DLgs 33/2013, integrati dal D.Lgs 97/2016 e s.m.i., e che, in questa sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nell'art. 1 della legge n. 190/2012. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT ha predisposto il Piano triennale di prevenzione della corruzione ed avvalendosi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione è articolata in:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche del territorio e i fenomeni corruttivi; b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la missione dell'Ente è suscettibile di rischi corruttivi; c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità e i rischi, con obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento ai processi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano triennale di Informazione Finanziaria (UIF); d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio di corruzione, dell'anticiclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo da non essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di prevenzione; e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'adozione di misure correttive. <p>Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale</p> <p>Ai sensi di quanto disposto dall'art 6 comma 2 del D.M. N.132/2022 Preso atto delle risultanze della relazione annuale di monitoraggio del PTPCT - Anno 2022, non sono intervenuti eventi corruttivi non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative non si sono verificate ipotesi di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance. In attuazione degli indirizzi Anac formulati, ai sensi dell'art 6 comma 2 del D.M. N.132/2022 e della normativa sopravvenuta nel 2022 con deliberazione Giunta comunale N. 10/2022, il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprende una sezione dedicata alla trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.</p> <p>A seguito dell'approvazione del PNA si è provveduto all'aggiornamento della trasparenza. Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato alle Linee Guida approvate dalla Giunta Comunale con deliberazione N. 10/2022. Il piano triennale di prevenzione della corruzione e di trasparenza 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 10/2022, denominato "Linee Guida amministrative generali". Il Codice di comportamento è rinvenibile sul sito dell'ente, nella Sezione Amministrativa.</p>
----------------------------------	--	--

<p>3.1. Programmazione</p>	<p>3.1 Sottosezione Struttura organizzativa</p>	<p>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA La struttura organizzativa comunale è articolata in n. 4 Aree/Servizi, organizzate come qu</p> <p><u>1^ posizione organizzativa</u> :“AREA FINANZIARIA – GESTIONE RISORSE UMANE” di seguito</p> <p>a. programmazione e controllo di gestione b.finanziario e contabile; c. gestione giuridica ed economica del personale d. partecipazioni societarie (adempimenti) Responsabile: Guglielmana Clelia, istruttore direttivo ctg "D4" ; Dipendenti assegnati: 0</p> <p><u>2^ posizione organizzativa</u>: “AREA TRIBUTI – SEGRETERIA/PROTOCOLLO – SOCIO-CULTUR” attribuita a titolo esemplificativo dei seguenti uffici e servizi: a. tributi/entrate patrimoniali b.attività culturali, sportive e ricreative; c. istruzione scolastica, servizio asilo nido; d. servizi socio- Assistenziali e. necroscopico cimiteriale/parte concessioni.; f. segreteria/protocollo Responsabile: Guarinoni Monica, istruttore direttivo ctg "D3" ; Dipendenti assegnati: 1 - Copes Morena, collaboratore ctg. "B3"</p> <p><u>3^ posizione organizzativa</u> “AREA TECNICA, EDILIZIA PRIVATA, OPERE PUBBLICHE, MANU” a. lavori pubblici; b. urbanistica ed edilizia privata e pubblica; c. gestione e manutenzione beni comunali; d. viabilità ed illuminazione pubblic e. necroscopico cimiteriale/gestione e manutenzione Responsabile: Assente/attribuzione poteri gestionali al Sindaco Dipendenti assegnati: 3 - Ciocca Paola, istruttore tecnico ctg "C3"; - Bonini Giampietro, operaio ctg"B1"; - Coldagelli Tania-istruttore tecnico ctg C1 part time</p> <p><u>4^ posizione organizzativa</u> :“AREA DEMOGRAFICA – STATISTICA – ELETTORALE” - di seguito</p>
--	---	--

a. anagrafe, stato civile, elettorale, leva, statistica e URP;
Responsabile: Assente: incarico f.f. al Segretario comunale
Dipendenti assegnati:
- Ciocca Daniela, istruttore ctg. "C4";

5^ posizione organizzativa : "AREA VIGILANZA", di seguito denominato "SERVIZIO N.5" a
a transizione al digitale
b. referente sistema informatico;
c. servizio vigilanza;
d. notificazioni;

Responsabile: Sindaco
Dipendenti assegnati:
- Macciolini Maurilio, agente Polizia Locale/istruttore di vigilanza ctg. "C5".

<p>3.2 Programmazione e</p>	<p>3.2.Sottosezione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021 del personale del comparto L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VII - "Lavoro a distanza"</p> <p>1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività sono finalizzati a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa</p> <p>2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata dagli obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia (lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro. In particolare, la sezione contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (miglioramento dei servizi erogati, riduzione delle assenze, customer satisfaction); - gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di lavoro agile e da remoto; - i contributi al mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi erogati o alla riduzione delle assenze, customer satisfaction). <p style="text-align: center;"><u>3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:</u></p> <p>I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Flessibilità dei modelli organizzativi; ● Autonomia nell'organizzazione del lavoro; ● Responsabilizzazione sui risultati; ● Benessere del lavoratore; ● Utilità per l'amministrazione; ● Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile; ● Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di processi; ● Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, valutazione; ● Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e il lavoratore migliora la propria qualità della vita. <p style="text-align: center;"><u>3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:</u></p>
------------------------------------	--	---

		<p>Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente; ● autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un contatto diretto con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza; ● possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione; ● possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative. <p>Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono l'erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mercati, uffici) in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti a fini di informazione, notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico).</p> <p style="text-align: center;">3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto</p> <p>Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente nelle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 104/1992 e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immuni; ● esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debilitanti, malattie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare; ● esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi; ● distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro; ● la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi necessari.
3.3. Programmazione	3.3. Sottosezione Piano Triennale	Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, è stato approvato con deliberazione comunale N.77 del 07.12.2022 in fase di approvazione del Dups 2023/2025 (che lo ha previsto) e la previsione 2023/2025, nel testo che viene recepito nel presente PIAO (Allegato 4)

dei Fabbisogni

Il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 è rinvenibile sul sito, nella sezione

FORMAZIONE DEL PERSONALE

RIFERIMENTI NORMATIVI

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane, professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire gli obiettivi dell’Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di formazione, per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale fine, riconosce al dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto un diritto”; e
 - gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16.11.2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, riconoscendo al dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto un diritto”; e
 - la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’abuso di potere”, (D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di istituire, a
- ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e delle conoscenze;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organi di vertice, ai dirigenti, ai funzionari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai volontari, ai tirocinanti, ai consulenti esterni, ai fornitori, ai partner, ai stakeholder, ai soggetti con cui si interviene, ai destinatari delle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in riferimento al contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 55, recante *“Trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza delle attività svolte e delle risorse applicabili in tali ambiti”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è prevista dal D.lgs. 101/2018 (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento e i titolari del trattamento;
 - il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, in materia di “informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di formazione e di aggiornamento della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai servizi di

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo dello sviluppo digitale;

➤ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro la sicurezza del lavoro. ...”.

PROGRAMMA FORMATIVO

Il Piano della Formazione intende proporre una serie di iniziative formative rivolte al

- preparare i neo-assunti a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli a loro assegnati
- aggiornare e formare il personale negli ambiti obbligatori ai sensi della normativa vigente
- favorire un innalzamento dei livelli di conoscenza della normativa attraverso corsi professionali specifici sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente

Obiettivi

- favorire un’adeguata conoscenza delle potenzialità delle nuove tecnologie con la finalità di

Aree tematiche

Le attività formative saranno definite e proposte con la finalità di rispondere alle diverse

Ambito amministrativo-contabile

Fornire al personale conoscenze tecnico-specialistiche relative al bilancio, alla gestione

Ambito tecnico-specialistico

Dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di co

Ambito di formazione obbligatoria

Assicurare alla personale formazione continua in materia di salute e sicurezza nei lu

Ambito digitalizzazione

Favorire lo sviluppo di competenze digitali necessarie per gestire una diversa organizzazione

Piano de

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo di norma riferimento

Formazione generale del personale

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti

Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti

Amministrativo contabile

Codice dei contratti

Codice del Terzo settore

Personale

Tributi Locali

Polizia Locale

Formazione generale per il personale neoassunto

Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale

Corsi obbligatori

Trasparenza e Anticorruzione

Sicurezza sul lavoro

Privacy

Corsi di formazione tecnico specialistica

bilancio di previsione

rendiconto di gestione

CCNL 24 novembre 2022

Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

- Esercitazioni al poligono di tiro

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, esercitazioni di tipo normativo, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Sezione non obbligatoria.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2009, n. 36 del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 151;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- sulla base di relazioni de Nucleo associato di Valutazione della performance (NDV), ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 151;

