



COMUNE DI SUSEGANA

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
2023 / 2025**

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“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 finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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.

Il percorso che ha reso attuativo il PIAO, le incertezze, i continui rinvii, i tanti pareri contrastanti che l'hanno accompagnato ed il fatto che sia diventato realtà nel giorno della scadenza della sua prima adozione (30 giugno 2022) hanno reso particolarmente complessa la sua prima attuazione, soprattutto perché, mentre il quadro attuativo andava a definirsi, il Comune ha proseguito il suo cammino con gli strumenti di pianificazione e programmazione che la normativa vigente imponeva.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

“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 e 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.”*

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

Al fine di meglio comprendere l'intera gestazione dei provvedimenti attuativi, si riporta di seguito una breve cronistoria di tutti i passaggi che si sono susseguiti fino alla loro approvazione definitiva e successiva pubblicazione:

- In data 2 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stata raggiunta intesa in Conferenza Unificata sullo schema di decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi dell'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 29 dicembre 2021, il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Nelle adunanze del 8 e 17 febbraio 2022 la Sezione Consultiva per gli atti Normativi del Consiglio di Stato, si è espressa con parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), suggerendo, tuttavia, correttivi e integrazioni allo stesso;
- In data 9 febbraio 2022, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stata raggiunta intesa in Conferenza Unificata, sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 30 marzo 2022, la V Commissione della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 5 aprile 2022 la 5a Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 6 aprile 2022 la I Commissione della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 6 aprile 2022 la 1a Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri, ha approvato, in esame definitivo, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano

- integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 26 maggio 2022, la Sezione Consultiva per gli atti Normativi del Consiglio di Stato, si è espressa con parere favorevole sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - - In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Consiglio di Stato, nel parere sullo schema di d.P.R. relativo al PIAO, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione. Ciò anche al fine di “limitare all’essenziale il lavoro “verso l’interno” e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili “verso l’esterno”, migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche. Tale integrazione e “metabolizzazione” dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione “verso l’esterno” non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente”. Per la corretta impostazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO l’ANAC ha fornito le seguenti indicazioni:

- è preferibile ricorrere ad una previa organizzazione logico schematica del documento e rispettarla nella sua compilazione, al fine di rendere lo stesso di immediata comprensione e di facile lettura e ricerca;
- si raccomanda l’utilizzo di un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo, che devono essere messi in condizione di comprendere, applicare e rispettare senza dubbi e difficoltà;
- si suggerisce la compilazione di un documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell’obiettivo;

- è opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione.

1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI SUSEGANA

Piazza Martiri della Libertà, 11

31058 SUSEGANA (TV)

C.F. / P.IVA 82002750261 / 00471640268

tel. 0438 4373 - fax 0438 73749

PEC: comune.susegana.tv@pecveneto.it

E-mail: segreteria@comune.susegana.tv.it

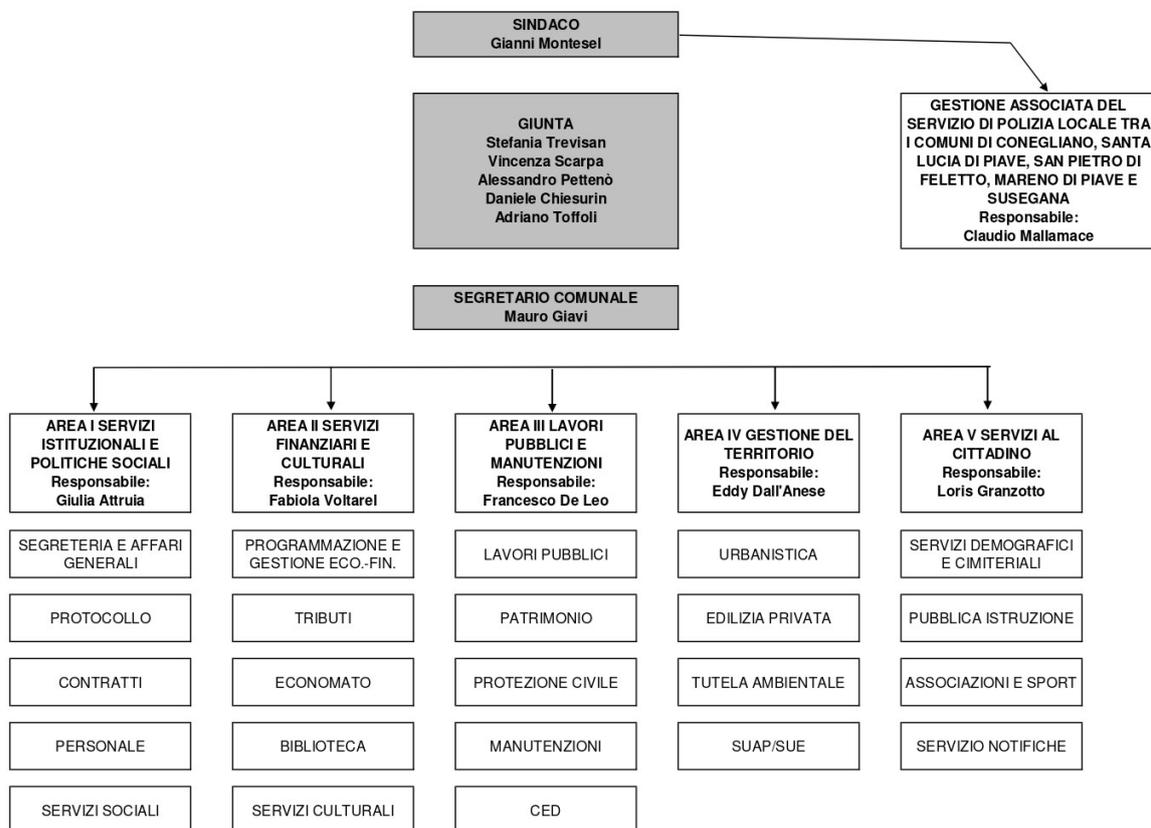
Sito istituzionale: <https://www.comune.susegana.tv.it/>

Numero di abitanti al 31.12.2022: 11.851

Sindaco: arch. Gianni Montesel, nato a Susegana il 15.07.1953 - Data elezione: 12.06.2022

Numero dipendenti in servizio al 31.12.2022: 45

Di seguito l'organigramma della struttura:



2) SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Si rimanda alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 69 del 22.12.2022.

Piano delle azioni positive 2023/2025

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ha trasmesso il Piano in data 07.02.2023 e lo stesso è stato validato dalla Consiglieria di parità in data 17.02.2023 (e acquisito al prot. n. 3575 in data 20.02.2023).

Il documento viene allegato sub. A) al presente Piano.

Piano della performance 2023/2025

Gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel proprio PIAO la sezione Performance. Pertanto si ritiene di demandare ad un successivo atto l'approvazione del Piano della performance 2023/2025.

Si fa presente che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) risulta approvato con deliberazione n. 1 del 03.01.2022.

Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025

Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono adottate a protezione del valore pubblico ma sono esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Con deliberazione n. 147 del 29.11.2022 la Giunta comunale ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 contenente le misure di prevenzione della corruzione e le misure di trasparenza: poiché l'art. 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30.06.2022 (*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*) prevede che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della presente sezione avvenga solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si fa presente che non ricorrono in questo momento i presupposti per il suo aggiornamento e pertanto si rimanda al documento approvato con la deliberazione citata, disponibile nel sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti – Prevenzione della corruzione*". Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Tuttavia, si fa presente che il Presidente dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC) ha comunicato ufficialmente, in data 17.01.2023, quanto segue:

Il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell'Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023.

Al fine di concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023, il Consiglio dell'ANAC ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della

corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PLAO, tenuto anche conto del parere espresso dalla Conferenza Unificata sul punto.

Tale esigenza è stata rappresentata dall'Autorità al Ministro per la pubblica amministrazione per quanto concerne il Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO) il cui termine di approvazione è pure fissato al 31 gennaio.

La proposta di ANAC è stata condivisa dal Ministro, visti i tempi necessari per la corretta predisposizione dell'intero ciclo di programmazione del PLAO, nonché dell'impegno richiesto alle amministrazioni per elaborare un documento integrato con i precedenti strumenti e aggiornato ai recenti interventi normativi.

In coerenza con tale impostazione, il Ministro della Funzione Pubblica ha fatto presente (funzionepubblica.gov.it) che è stata avviata un'iniziativa normativa con la presentazione di un emendamento parlamentare al decreto Milleproroghe nel senso auspicato dall'Autorità.

Alla luce di quanto sopra, e in considerazione dell'iter normativo avviato, si ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PLAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PLAO.

L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza.

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PLAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775).

Si ritiene pertanto di demandare ad un successivo atto, da adottare entro il 30 maggio 2023, l'approvazione di un PTPCT coerente con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Nel frattempo appare però utile evidenziare che con deliberazione di Giunta comunale n. 159 del 22.12.2022 è stata approvata la *governance* locale per l'attuazione del PNRR e del PNC, che costituisce disciplina integrativa del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e del Regolamento sui controlli interni.

Fra le misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti, risultano di grande rilevanza per l'argomento le seguenti:

- i controlli interni sugli atti di gestione sono finalizzati all'attivazione di correttivi in corso d'opera, mirati anche alla prevenzione della corruzione ed alla propulsione dell'azione amministrativa e, pertanto, debbono essere svolti con tempestività e in modo ravvicinato all'attività gestoria. In coerenza con tali finalità, gli esiti del controllo debbono essere comunicati tempestivamente al responsabile e al RUP, con le eventuali indicazioni operative per rendere conforme l'attività alla legge e agli obiettivi indicati dall'Autorità centrale titolare dell'intervento;
- ai fini della prevenzione della corruzione e per evitare frodi nell'attuazione degli interventi PNRR e PNC, si applicano tutte le misure generali previste dal vigente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, con particolare riferimento a quelle sulla prevenzione dei conflitti di interesse, nonché le misure specifiche di trattamento relative ai rischi specifici afferenti ai processi mappati nell'ambito dell'area di rischio "Contratti ed appalti pubblici";
- sono sottoposti al controllo preventivo e al controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dal Regolamento sui controlli interni tutti gli atti adottati per l'attuazione e la gestione di interventi PNRR e PNC.

3) SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Come si evince dal grafico riportato nella sezione 1, l'assetto organizzativo è suddiviso in n. 5 Aree, da ultimo individuate a seguito della riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente a decorrere dal 1° marzo 2019 (per effetto di quanto stabilito con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 26.02.2019), come di seguito:

- AREA I – SERVIZI ISTITUZIONALI E POLITICHE SOCIALI
- AREA II – SERVIZI FINANZIARI E CULTURALI
- AREA III – LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI
- AREA IV – GESTIONE DEL TERRITORIO
- AREA V – SERVIZI AI CITTADINI

Il Comune non dispone di dirigenti, pertanto la responsabilità organizzativa e gestionale delle aree è affidata ad altrettanti dipendenti a tempo indeterminato nominati dal Sindaco e titolari di posizione organizzativa.

Per quanto concerne il servizio di Polizia Locale, ad aprile 2019 l'Amministrazione comunale ha approvato una convenzione per la gestione associata tra i Comuni di Conegliano, Santa Lucia di Piave, San Pietro di Feletto, Susegana e Mareno di Piave, ritenendo così di assicurare un servizio di polizia locale più omogeneo, flessibile, attivo, sinergico e propositivo sia in funzione delle esigenze attuali della cittadinanza sia, in prospettiva, per fornire risposte adeguate anche ai bisogni emergenti. La gestione associata è stata avviata in data 01/06/2019 prevedendo una durata della convenzione di cinque anni, salvo proroga espressa da parte degli enti aderenti.

Il Comune gestisce ulteriori servizi in forma associata con altri Comuni/enti ed in particolare:

- con deliberazione consiliare n. 37 del 30.9.2014 ha aderito alla Stazione Unica Appaltante "Provincia di Treviso" (adesione rinnovata con deliberazione consiliare n. 57 del 12.12.2019). Si precisa come, ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 32 del 18.04.2019 (c.d. "Sblocca cantieri") convertito in legge con l. n. 55 del 14.06.2019, fino al 30.06.2023 non trova applicazione l'obbligo per i comuni non capoluogo di provincia di avvalersi della Stazione Unica Appaltante "Provincia di Treviso" (salvo per le procedure afferenti alle opere PNRR e PNC);
- con deliberazione consiliare n. 41 del 27.11.2018 ha approvato, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000, la convenzione per lo svolgimento in forma associata delle funzioni amministrative connesse alle competenze proprie degli Uffici Commercio in materia di attività commerciali ed assimilabili, con il Consorzio B.I.M. Piave di Treviso che ha assunto la veste di ente capofila;
- con deliberazione consiliare n.3 del 14/02/2019 ha approvato la Convenzione per l'esercizio delle funzioni di tutela minorile nell'ambito del distretto di Pieve di Soligo.

Organizzazione del lavoro agile

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali - triennio 2019/2021, il cui Titolo VI disciplina il lavoro agile e le altre forme di lavoro a distanza.

In particolare, l'art. 63 precisa che il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con le parti sindacali.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato ed è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il comma 2 stabilisce che il lavoro agile sia disciplinato da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Questo Ente, nel dare attuazione alle disposizioni contrattuali, intende predisporre uno schema di regolamento, eventualmente anche in forma associata, per sottoporlo all'attenzione delle parti sindacali, attività che verrà svolta nel corso dell'anno 2023.

Si rimanda al CCNL stipulato in data 16.11.2022, agli artt. 63 e seguenti, per l'inquadramento dell'istituto.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

La dotazione organica complessiva al 31.12.2022 risulta la seguente:

TOTALE: n. 45 unità di personale

di cui:

- n. 45 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 37 a tempo pieno
- n. 8 a tempo parziale

Il personale risulta così suddiviso nelle Aree o Categorie di inquadramento:

- n. 16 cat. D, così articolate:
 - n. 8 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
 - n. 4 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
 - n. 3 con profilo di Assistente sociale
 - n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 20 cat. C, così articolate:

- n. 12 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 4 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 4 con profilo di Agente di Polizia locale

- n. 7 cat. B/B3, così articolate:
 - n. 4 con profilo di Collaboratore amministrativo
 - n. 1 con profilo di Operaio specializzato
 - n. 1 con profilo di Operaio semplice

- n. 2 cat. A, così articolate:
 - n. 1 con profilo di Addetto alle pulizie/custode
 - n. 1 Operaio

Con l'entrata in vigore dell'art.13 del nuovo CCNL 2019-2021 il personale verrà inquadrato automaticamente nel nuovo sistema di classificazione mentre le posizioni organizzative, in prima applicazione, saranno automaticamente ricondotte alla nuova tipologia di incarico di Elevata Qualificazione e dureranno fino a naturale scadenza.

Il personale al 1° marzo 2023 risulta così assegnato:

DOTAZIONE ORGANICA	
SEGRETERIO COMUNALE in Convenzione con il Comune di Ponte nelle Alpi	
AREA I-Servizi Istituzionali e Politiche sociali	
Servizio segreteria generale e del Sindaco - ufficio contratti e protocollo	n.1 Funzionario cat.D3/PO
	n.1 Istruttore direttivo cat.D
	n.1 Istruttore amministrativo-cat.C
	n.1 Collaboratore amministrativo-cat.B3
	n.1 addetto alle pulizie cat.A
Servizio personale	n.1 Istruttore direttivo cat.D
Servizi sociali	n.3 Assistenti Sociali
	n.1 Istruttore amministrativo cat.C
AREA II-Servizi finanziari e culturali	
Servizio ragioneria -economato	n.1 Funzionario contabile cat.D3/PO
	n.1 istruttore direttivo cat.D1
	n.2 istruttori contabili cat.C
Servizio tributi	n.1 Istruttore direttivo amministrativo-cat.D
	n.2 Istruttori contabili cat.C
Servizio cultura e biblioteca	n.1 istruttore amministrativo cat.C
AREA III- Lavori pubblici e manutenzioni	
Lavori pubblici/ced	n.1 Funzionario tecnico cat.D3/PO
	n.1 Istruttore direttivo amm.vo-contabile cat.D
	n.1 Istruttore tecnico cat.D
Manutenzioni	n.1 istruttore tecnico cat.C
	n.1 istruttore amministrativo cat.C
	n.1 Capo operaio.CAt.B3

	n.2 operai cat.B
	n.1 operaio cat.A
AREA IV- Gestione del territorio	
Servizio edilizia/SUAP/SUE	n.1 Istruttore Direttivo tecnico-cat.D/PO
	n.2 Istruttori tecnici cat.C di cui uno vacante con mantenimento del posto
	n.1 Collaboratore tecnico cat.B3
Servizio ambiente	n.1 Istruttore direttivo tecnico cat.D
Servizio urbanistica	n.1 Istruttore tecnico cat.C
AREA V- Servizi al cittadino	n.1 Istruttore direttivo-amministrativo cat.D/PO
Servizi demografici	n.1 Istruttore direttivo amm.vo cat.D
	n.2 Istruttori amministrativi cat.C
Pubblica istruzione/sport e associazionismo	n.1 Istruttore amministrativo cat.C
	n. 1 Collaboratore amm.vo cat.B3
	n.1 Collaboratore tecnico cat.B3
Polizia locale in convenzione con Comune di Conegliano- Capo fila e altri 3 comuni	n.4 Agenti di P.L. cat.C

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a.1) Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2023/2025, alla complessità dei procedimenti dell'Area IV e alla cessazione di una unità intervenuta a gennaio, si evidenzia la seguente necessità dotazionale dell'ente:

- n.1 Istruttore direttivo tecnico-cat. D da assegnare all'Area IV.

Di seguito la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e dei dati risultanti dopo le operazioni di riaccertamento dei residui anno 2022.

a.2) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i. e dal decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale (dati di preconsuntivo 2022), si hanno le seguenti risultanze:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,56 %
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 21% (per l'anno 2023).
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.024.882,17;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto

attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa pari a Euro 1.944.620,57 determinata sommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di Euro 1.607.124,44 un incremento, pari al 21 %, per Euro 337.496,13;

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l’anno 2023 ammonta pertanto conclusivamente a Euro 337.496,13 portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l’anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all’art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.944.620,57.

Includendo le azioni assunzionali già realizzate in deroga e quella programmata nel presente piano al paragrafo a.1), si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell’anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell’ultimo riaccertamento dei residui 2022 e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	Euro 1.607.124,44	
SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.	Euro 337.496,13	TOTALE Euro 1.944.620,57
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	Euro 1.944.620,57	
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023	Euro 1.853.787,00	LA SPESA RISULTA INFERIORE AL LIMITE

Si evidenzia che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato B alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.
- nel calcolo della spesa del personale è stata esclusa la spesa derivante dagli arretrati contrattuali CCNL 2019-2021 ai sensi del D.L.36/2022 e la spesa relativa all’assunzione dell’assistente sociale (anno 2022) limitatamente alla parte coperta da contributo statale ex L.178/2020 e ai sensi dell’art.57, c.3-septies del D.L.104/2020.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro 1.778.945,40
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 e segg., per l'anno 2023	Euro 1.617.595,18

Si fa presente che la spesa di personale viene calcolata al netto delle voci di spesa escluse (che sono dettagliate nella tabella allegata C) e risulta pertanto difforme dalla spesa di personale di cui alla sezione precedente.

In particolare per l'anno 2023 nella voce "Spesa derivante dai rinnovi contrattuali" sono stati inseriti i rinnovi derivanti dal contratto 2019-2021 assieme ai rinnovi dei precedenti contratti.

Inoltre tra le spese escluse per il 2022 è stato considerato il contributo derivante dalla L.178/2020 per il potenziamento dei servizi sociali.

a.4) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite della spesa per assunzioni mediante forme flessibili, nel rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, è il seguente.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	Euro 33.010,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023	Euro 0,00

a.5) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili di Area, acquisite agli atti. La ricognizione ha dato esito negativo.

a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune di Susegana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale poiché:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Oltre a quanto indicato nel paragrafo a.1) non si rilevano ulteriori cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2023/2025 e alla cessazione di gennaio di cui al punto precedente, si evidenzia la seguente necessità dotazionale dell'ente:

Servizio edilizia/suap/sue:

- n.1 Istruttore direttivo tecnico-cat.D da assegnare all'Area IV a supporto del Responsabile dell'Area.

Viene confermato l'indirizzo dell'Amministrazione di mantenere la dotazione organica come da ultimo definita per garantire l'efficienza dell'azione amministrativa e il raggiungimento degli obiettivi.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 è stato approvato in prima fase con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 24.11.2022 al fine della redazione del DUP e del Bilancio di previsione 2023-2025 in quanto l'art.91, comma 1, del d.lgs. 267/2000 lo prevede quale allegato al DUP. In quella sede è stato acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti (verbale n. 23 del 23 novembre 2022) in merito all'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

Il presente Piano/Sezione Capitale Umano modifica la programmazione di cui alla deliberazione succitata e pertanto è stato acquisito un nuovo parere dell'organo di revisione, ai sensi dell'art. 239 del d.lgs. 267/2000.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Il personale è assegnato in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance. Eventuali mobilità di personale fra le aree organizzative che si rendessero necessarie per garantire la funzionalità degli uffici saranno effettuate con provvedimento del Segretario Comunale.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si prevede la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Cat. D, con profilo di Istruttore direttivo tecnico, da assegnare all'Area IV- Gestione del territorio, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica anche in associazione con altri enti o scorrimento di graduatorie di altri enti.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Ai sensi dell'art.3, comma 8, della L.56/2019 non si effettua la mobilità volontaria preliminare al concorso pubblico in quanto è stata riscontrata la carenza in molti enti, viste le continue richieste di utilizzo graduatorie altrui, soprattutto per profili tecnici.

d) progressioni verticali di carriera:

Le progressioni verticali sono disciplinate dal D.Lgs 165/2001 e dal nuovo CCNL 2019-2021.

Le progressioni verticali da effettuarsi in regime straordinario richiedono la definizione dei criteri in sede di contrattazione sindacale.

Per l'anno 2023 non si prevedono progressioni di carriera né in regime straordinario né ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Non si prevedono assunzioni a tempo determinato né altre forme di lavoro flessibile.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Tra le priorità strategiche rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

La formazione andrà di norma strutturata su due livelli:

- a) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- b) un livello specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Risulta ugualmente strategica la formazione in materia di gestione delle progettualità finanziate dal PNRR, così come nell'ambito informatico e digitale (in particolare, relativamente alla fascicolazione digitale).

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Per la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo l'Ente, in considerazione delle proprie dimensioni che rendono antieconomica l'organizzazione

interna della formazione, si rivolgerà agli Enti naturalmente deputati a tale attività (Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana), ovvero al proprio DPO/RPD per la parte relativa al corretto trattamento dei dati personali.

Per la formazione in materia di gestione delle progettualità finanziate dal PNRR si individueranno i dipendenti interessati ai fini della loro partecipazione ad occasione formative organizzate dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, da ASMEL o da altri enti qualificati.

Per la formazione in ambito informatico e digitale verrà preso in considerazione l'affidamento di uno o più appalti di servizi.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Tra le misure incentivanti si hanno i **permessi retribuiti per il diritto allo studio** di cui all'art. 46 del CCNL 16.11.2022.

Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi (svolti anche in modalità telematica) destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

I permessi retribuiti sono concessi nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso il Comune, all'inizio di ogni anno.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

L'art. 47 del CCNL 16.11.2022 tratta dei **congedi per la formazione** dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000. Salvo comprovate esigenze di servizio, ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

Per la concessione dei congedi i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- **riqualificazione e potenziamento delle competenze**
- **livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

Nel corso del triennio preso a riferimento dal presente PIAO, si ritengono raggiungibili i seguenti miglioramenti ottenibili attraverso la formazione dei dipendenti:

- accrescimento della professionalità dei dipendenti nella gestione informatizzata delle pratiche, mediante il corretto utilizzo del programma di gestione documentale e della fascicolazione digitale. Tale obiettivo ha come corollario positivo la riduzione nell'utilizzo della carta;

- maggiore intercambiabilità nello svolgimento delle funzioni, grazie alla condivisione delle informazioni;
- miglioramento del rapporto con i cittadini, attraverso una gestione telematica delle pratiche e l'incremento dei servizi digitali derivante dagli investimenti che verranno attuati con gli specifici fondi derivanti dal PNRR;
- ampliamento della trasparenza, mediante accorgimenti che consentano la maggiore tempestività nelle pubblicazioni sul sito istituzionale, sempre nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali;
- maggiore consapevolezza dei rischi corruttivi.

ALLEGATI

Fanno parte integrante del presente piano:

- A) Piano delle Azioni Positive 2023/2025
- B) Prospetto di verifica della capacità assunzionale
- C) Prospetto di verifica dei vincoli di spesa del personale