



**UNIONE BASSA VALLE SCRIVIA**  
**CASTELNUOVO SCRIVIA – GUAZZORA - ALZANO SCRIVIA**  
*Provincia di Alessandria*

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

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

## **Indice**

**Premessa .....**

**Riferimenti normativi**

**.....**

**Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025**

**.....**

## **Premessa**

Il nuovo Piano Integrato di attività (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante i quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere 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. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a. autorizzazione/concessione;
  - b. contratti pubblici;
  - c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
  - d. concorsi e prove selettive;
-

e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, 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" avviene 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. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel 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.**

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 31 gennaio, in caso di differimento dei termini di approvazione del Bilancio di previsione la data di approvazione è fissata a 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

---

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione Bassa Valle Scrivia (AL)

Indirizzo: Via Garibaldi 43 – 15053 **Castelnuovo Scrivia (AL)**

Codice fiscale/Partita IVA: 02451400069

Presidente: Tagliani Gianni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 2 (a tempo pieno ed indeterminato) Il resto del personale in servizio è in assegnazione dal Comune di Castelnuovo Scrivia o in Convenzione con altri Enti (art. 1 comma 557 della legge 311 del 30.12.2004)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 5497

Telefono: 0131-826125

Sito internet: <https://www.unione.bassavallescriviva.al.it>

E-mail: [segreteria@unione.bassavallescriviva.al.it](mailto:segreteria@unione.bassavallescriviva.al.it)

PEC: [unionebassavallescriviva@pec.it](mailto:unionebassavallescriviva@pec.it)

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Sottosezione – Valore pubblico**

Il Valore pubblico atteso dall' Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Unione n. 4 del 27/04/2023, pubblicata nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente.

### **2.2 Sottosezione – Performance**

La predisposizione della Sottosezione 2.2. Performance all'interno del PIAO non è obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, tuttavia si ritiene coerente con i principi di integrazione e di semplificazione enunciati e con l'attuazione della metodologia di valutazione attraverso un ciclo di programmazione l'approvazione di un unico strumento organizzativo che contenga anche gli obiettivi di gestione, anche a seguito della mutata valenza del Peg da strumento di programmazione complessiva della gestione unitamente al Piano degli obiettivi ad atto di natura esclusivamente finanziaria contenente l'assegnazione delle risorse.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede

---

la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, da ciascun Comune aderente che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente.

In particolare da ultimo le Linee Programmatiche 2021/2026 del Comune di Castelnuovo Scivria illustrate al Consiglio Comunale in data 21.10.2021, costituiscono insieme alle linee programmatiche dei Comuni di Guazzora e Alzano Scivria il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato.

2) Il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Unione n. 4 del 27/04/2023.

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance. (Allegato 1)

### ***PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025.***

L'art. 48, del Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 e s.m.i., nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), articolo 7, comma 1 e articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

I detti piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento il suddetto Decreto Legislativo applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in base al quale "Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

Al fine di "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025. Con il presente Piano Azioni Positive l'Unione favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
  2. agli orari di lavoro;
  3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità,
-

anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;  
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Gli obiettivi che l'Unione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- attivare la procedura per l'istituzione del CUG, di cui all' art. 57, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

## **Azioni Positive**

L'Unione al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dall'Unione ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne dell'Unione, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

**Il presente Piano viene trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.**

---

## **2.3 Sottosezione – Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi.**

### **Accessibilità:**

Nel corso degli ultimi anni l'Unione ha raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia (in parte) rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19.

Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono in parte digitalizzate, la sezione del sito "amministrazione trasparente" viene implementata, solo in parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini si evidenzia quanto segue

L'Unione ha presentato domanda di partecipazione a contributi PNRR Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"

E' attivo il SUAP telematico tramite Infocamere, di ogni singolo Comune, ma gestito nell'ambito dei servizi in Unione.

Inoltre si è proceduto alla digitalizzazione dello Sportello Unico Edilizia e passaggio in cloud della piattaforma di gestione.

**Semplificazione:** l'Unione ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 L. 241/1990).

Nel triennio di programmazione 2023–2025 dovrà prevedersi un'implementazione dei servizi resi all'utenza attraverso l'informatizzazione delle procedure.

## **2.4 Sottosezione – Rischi corruttivi e trasparenza.**

Con Decreto del Sindaco n. 2 del 07.02.2020 il Segretario Comunale è stato nominato Responsabile della Prevenzione della corruzione, mentre con Decreto del Presidente n.4 del 31.12.2021 è stato nominato il Responsabile dei Servizi scolastici quale Responsabile per la Trasparenza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 in data 29.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, aggiornandolo agli Orientamenti Anac del 02.02.2022, vincolante anche con riferimento ai servizi trasferiti in Unione Bassa Valle Scrivia.

Si è proceduto in particolare ad un aggiornamento della valutazione dei rischi di tipo qualitativo.

Sono stati previsti/confermati nel Piano i seguenti indirizzi strategici per la programmazione e pianificazione degli interventi materia della prevenzione della corruzione e trasparenza, da attuarsi progressivamente nel triennio di riferimento:

---

1. Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni;
2. Formazione quale strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza dell'utilità dei piani;
3. Collaborazione tra il RPCT e organi di indirizzo, referenti e responsabili delle strutture.
4. Monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio;
5. Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi.

Sono state previste per l'AREA CONTRATTI PUBBLICI indicazioni relative ad una serie di istituti che si sono dimostrati più permeabili al rischio corruttivo;

E' stato aggiornato alle modifiche legislative ed alle deliberazioni Anac l'allegato C "Tabelle della trasparenza".

Costituisce parte integrante del Piano il vigente Codice di comportamento da aggiornarsi in relazione alle ultime disposizioni vigenti ed in fase di emanazione.

Preso atto delle risultanze della Relazione annuale di monitoraggio - anno 2022 - del Segretario Comunale in qualità di RPC e dell'articolo 6, comma del D.M. n. 132/2022 , non essendo emersi eventi corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né si sono verificate ipotesi di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si procede alla conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022- 2024 con adeguamento dell' allegato "C" come aggiornato dalla delibera Anac n.7 del 17.01.2023. ". (Allegato 2).

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:**

### **3.1 Sottosezione – Struttura organizzativa.**

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in: a) Servizi (Unità organizzative di massimo livello); b)Uffici (Unità organizzative di base); c)Unità di progetto. Il Servizio ha funzioni programmatiche, organizzative e gestionali ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di competenza. I Servizi sono raggruppati per area di attività e funzioni omogenee.

L'organizzazione dell'Unione si articola in sette Aree. L'area è strutturata per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.

Sono attualmente 7:

1. Servizio Finanziario - Trattamento economico del personale
  2. Servizi Sociali
  3. Servizio Statistica
  4. Servizi Urbanistica, Ambiente e Territorio, Pianificazione Urbanistica
  5. Servizi Scolastici
  6. SUAP Servizi Cimiteriali e Catasto
  7. Servizi Polizia Locale e Protezione Civile
-

Alla direzione dei Servizi è posto un Responsabile titolare di posizione organizzativa (dal 01.04.2023 con incarico di Elevata Qualificazione - EQ). Ogni EQ assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 4 unità di personale

di cui:

n. 2 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 2 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE/AREE DI INQUADRAMENTO

n. 3 cat. D (dal 01.04.2023 Funzionari ed Elevata Qualificazione)

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo (part-time a tempo determinato ex art. 1 comma 557 L. 311/2004)

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo (part-time a tempo determinato ex art. 1 comma 557 L. 311/2004)

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico-amministrativo

n. 1 cat. C. (dal 01.04.2023 Istruttori)

così articolate:

n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale

In esito alla riclassificazione del personale, entrato in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, e cioè dal 01.04.2023 si è proceduto a sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie A, B, C, D, le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) con i profili professionali vigenti, salvo successiva modifica/integrazione, in relazione alle nuove disposizioni contrattuali.

### **3.2 Sottosezione - Organizzazione del lavoro agile**

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022 introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. 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 di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso 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.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata 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 luogo di lavoro.

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di detto modello innovativo di organizzazione del lavoro a distanza finalizzato alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

### 3.2.1 - I fattori abilitanti del lavoro agile:

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- 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 competenze e comportamenti;

### 3.2.2 - I servizi che sono "smartizzabili":

Sono da considerare da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero 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 eseguite in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense

---

scolastiche, nidi d'infanzia, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia locale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 - I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile:

Al lavoro agile accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici o lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022; lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età ai sensi dell' art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i.; lavoratrici o lavoratori con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi dell' art. 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i. o che siano caregivers ai sensi dell' art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- Esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi con più di 12 anni di età;
- Distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione della dipendente/del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.

### **Sottosezione 3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

#### *RIFERIMENTI NORMATIVI:*

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562 della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

La Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, con la deliberazione n. 4/2021 ha enunciato i seguenti principi di diritto:

“1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.

2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo

---

indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”.

A tal fine l'Unione Bassa Valle Scrivia non ha cessati l'anno precedente, né il quinquennio precedente secondo quanto previsto dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e s.m.i.

L'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 prevede che i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte.

Il Comune di Castelnuovo Scrivia nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 approvata con deliberazione C.C. n. 6 in data 04.04.2023 ha previsto la cessione di facoltà assunzionali all'Unione.

Il DUP 2023/2025 dell'Unione Bassa Valle Scrivia, approvato con deliberazione Consiglio Unione n. 4 27.04.2023 con riferimento alla programmazione del personale è stato indicato quanto segue:

“Con l'introduzione del PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione (introdotto con l'art. 6, comma 6, del D.L. 80/2021) e l'emanazione dei successivi DPR del 24.06.2022 n. 81 e Decreto Ministeriale del 30.06.2022 n. 132/2022 anche il Programma del fabbisogno del personale viene assorbito in apposita Sezione del PIAO medesimo.

Con riferimento alla programmazione dei fabbisogni del personale, nel DUP e conseguentemente nel bilancio di previsione, sono state allocate le risorse disponibili per le nuove assunzioni previste, sulla base dei dati relativi alla capacità assunzionale, tenuto conto che per l'Unione non trova applicazione il D.M. 17.03.2020

A tal fine si precisa che la spesa di personale è stata calcolata nel rapporto tra Comune e Unione con i criteri indicati con parere Corte dei Conti Lombardia n. 44/2022 (il rapporto tra “spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione” e “media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”, previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dev'essere rispettivamente riferito alla spesa per il personale sostenuta a qualsiasi titolo dal comune per svolgere le funzioni di competenza, sia direttamente, sia tramite l'unione o altre forme associative, e alle entrate correnti considerate secondo una prospettiva di consolidamento dei conti del comune e dell'unione in relazione alle funzioni che il singolo comune esercita, sia direttamente, sia tramite l'unione.)

In particolare, è stata prevista la cessione delle facoltà assunzionali all'Unione Bassa Valle Scrivia per l'assunzione di:

n. 1 posti di agente di Polizia locale a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (dal 01.04.2023 Area degli Istruttori), a copertura del posto previsto in dotazione organica, a completamento della programmazione 2022/2024.

salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

Sono state previste risorse per utilizzo del c.d. “scavalco d'eccedenza” di personale di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 30.12.2004 n. 311, nonché per l'utilizzo del c.d. “scavalco condiviso” ex artt. 1 comma 124 della L. 145/2018 e 23 del CCNL 16.11.2022 per far fronte a carenza di personale.

---

In sede di approvazione del PIAO, da effettuarsi ai sensi dell'art. 8 comma 2 del D.M. 132/2022, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, entro trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci, nell'apposita sezione, verrà elaborata, previa ulteriore verifica dei dati contabili, la programmazione puntuale di fabbisogno del personale.”

Nel PIAO 2023/2025 del Comune di Castelnuovo Scrivia, previa rielaborazione dei conteggi in relazione ai dati relativi al Conto Consuntivo 2022 del Comune di Castelnuovo Scrivia approvato con deliberazione C.C. n. 1 del 05.04.2023 e sulla base dei dati del Rendiconto 2022 dell'UBVS approvato con deliberazione CU n. 3 in data 27.04.2023, è stata confermata la cessione delle facoltà assunzionali all'Unione Bassa Valle Scrivia per l'assunzione di:

n. 1 posto di agente di Polizia locale a tempo pieno ed a tempo indeterminato (Area degli Istruttori), a copertura del posto previsto in dotazione organica, a completamento della programmazione 2022/2024.

Viene espressa riserva di apportare successive integrazioni o modificazioni al presente piano, in base a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale nonché in seguito a nuove esigenze al momento non prevedibili.

Al responsabile del servizio gestione giuridica del personale vengono demandati gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente piano, tenuto conto dello stato dei procedimenti in corso.

L'Ente ha instaurato rapporti di lavoro a tempo determinato e parziale previa autorizzazione dei comuni di appartenenza da destinare ai servizi Finanziari e di Vigilanza ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004.

Nel triennio 2023-2025 l'Ente si riserva di procedere alla proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato e parziale previa autorizzazione dei comuni di appartenenza da destinare ai servizi Finanziari e di Vigilanza ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004.

La facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo determinato, può usufruire le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

Resta salva la facoltà in caso di necessità all'assunzione a tempo determinato di personale necessario all'attuazione del PNRR (art. 1 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. 113/2021 e art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021 e s.m.i.).

## **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

---

Dato atto che 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 verbale della Giunta Unione n. 7 del 17/03/2023, con esito negativo.

## **PIANO AZIONI POSITIVE**

Nella apposita sottosezione della Sezione 2 del PIAO viene approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

**Verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:**

## **VERIFICHE PRELIMINARI ALLE PROCEDURE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE**

Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
<b>1</b> <b>Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione</b> <b>art. 7, D.M. 24 giugno 2022</b>	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: "(...) <i>l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ".	<b>art. 10, D.M. 24 giugno 2022</b>
<b>2</b> <b>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero</b> <b>art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001</b> <b>art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b> <b>Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4</b>	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	<b>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>3</b> <b>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei</b>	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo ( <i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i> ). <sup>1</sup> <b>NOTA BENE:</b> Per l'esercizio	<b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b> <b>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n.</b>

<sup>1</sup> La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»".

	<b>relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</b> <b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b>	<b>2023</b> , tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2023/2025, al rendiconto 2021 ( <b>scadenza 30 aprile 2022</b> ) e al bilancio consolidato al 31.12.2021 ( <b>scadenza 30 settembre 2022</b> ).	<b>10/SEZAUT/2020/QMIG</b>
<b>4</b>	<b>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.</b> <b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b>	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	<b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b>
<b>5</b>	<b>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</b> <b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b>	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.	<b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b>

#### **Informativa sindacale:**

Il presente documento è stato inviato ai sensi dell'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022 alle Organizzazioni sindacali.

#### **Certificazioni del Revisore dei conti:**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'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, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 24/05/2023.

La presente sezione viene inviata alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017.

#### **3.4 Sottosezione – Formazione del personale**

La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell'ente.

Inoltre la formazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione inserita nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo

sviluppo professionale dei dipendenti”;

- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
  - il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra l'altro, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
  - 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), che prevedono tra i vari adempimenti, 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 contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
  - il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale 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), il quale 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.
    2. 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;

➤ 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” il quale 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. ...”.

#### **PROGRAMMA FORMATIVO**

Il Piano della Formazione intende proporre una serie di iniziative formative rivolte al personale, finalizzate a:

- 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 azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente;

#### **Obiettivi**

- favorire un’adeguata conoscenza delle potenzialità delle nuove tecnologie con la finalità di migliorare i servizi resi ai cittadini ed innalzare il livello delle competenze digitali dipendenti»

#### **Aree tematiche**

Le attività formative saranno definite e proposte con la finalità di rispondere alle diverse esigenze le seguenti aree tematiche:

- Ambito amministrativo-contabile
- Fornire al personale conoscenze tecnico-specialistiche relative al bilancio, alla gestione finanziaria e agli aspetti contabili dell’ente
- Ambito tecnico-specialistico
- Dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di competenze specialistiche da sviluppare tramite interventi mirati
- Ambito di formazione obbligatoria
- Assicurare alla personale formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy
- Ambito digitalizzazione
- Favorire lo sviluppo di competenze digitali necessarie per gestire una diversa organizzazione del lavoro e per una gestione efficiente del lavoro agile

#### **Piano della formazione - Linee di intervento**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo di norma ricorso a modalità webinar e ove possibile in presenza.

#### **Formazione generale del personale**

---

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Anci - Ifel , Asmel e Lega dei Comuni, gratuiti per le amministrazioni. La formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene effettuata anche dal Segretario Comunale/ RPC tramite invio materiale illustrativo, circolari, note di informazione /aggiornamento ecc.

Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti

Amministrativo contabile

Codice dei contratti

Codice del Terzo settore

Personale

Polizia Locale

La formazione è garantita altresì attraverso la piattaforma Syllabus di cui alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

### **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

Nuovo Codice contratti pubblici

### **Formazione specifica per il personale di Polizia Locale**

Esercitazioni al poligono di tiro

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le esigue risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO:**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
  - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
-

- secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi del Nucleo di valutazione.