



Comune di Valbrembo (Bg)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)*

Sommario

Premessa.....

Riferimenti normativi.....

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

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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:

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023_2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 15 marzo 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023_2025 approvato con medesima deliberazione in data 15 marzo 2023.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Valbrembo	
Indirizzo: via Roma 65 – Valbrembo- prov. Bergamo	
Codice fiscale/Partita IVA: CF: 0047016016.9 - P.IVA: 00470160169	
Sindaco: Claudio Ferrini	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 15	
Telefono: 035/527068	
Sito internet: http://www.comune.valbrembo.bg.it	
E-mail: segreteria@comune.valbrembo.bg.it	
PEC: comune.valbrembo@pec.regione.lombardia.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 15-3-2023 Oggetto: "APPROVAZIONE DUPS E BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025"
Sottosezione di programmazione Piano della Performance	P.e.g. e Piano della Performance 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 15-3-2023 Oggetto: "APPROVAZIONE p.e.g. 2023-2025 – piano della PERFORMANCE – assegnazione risorse ed obiettivi ai responsabili di settore"
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 8/2/2023 Oggetto: "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER LA TRASPARENZA 2021/2023 DEL COMUNE DI VALBREMBO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. N.27 DEL 18/03/2021 – CONFERMA PIANO PREVENZIONE PER L'ANNO 2023"

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a)

Struttura organizzativa di cui alla delibera G.C. 24 del 20 febbraio 2023

Settori organizzativi

L'organizzazione del comune di Valbrembo è articolata in settori ciascuno dei quali è affidato ad un Responsabile di posizione organizzativa, ai sensi della delibera G.C. n. 24 del 20 febbraio 2023 "modifica organigramma del comune di Valbrembo e adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi":

settore 1: servizi alla persona

settore 2: finanziario

settore 3: tecnico

settore 4: informatizzazione

settore 5: affari generali – polizia locale

Segretario

Con delibera C.C.n.29 del 16-12-2022 è stata approvata la convenzione di Segreteria e dal 1 febbraio 2023 il dott. Nunzio Pantò è il segretario del comune di Valbrembo.

ORGANIGRAMMA:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI VALBREMBO

Dal 20/02/2023

SETTORE I – SERVIZI ALLA PERSONA

SERVIZI:

SERVIZI SOCIALI, SCOLASTICI, SPORTIVI E POLITICHE GIOVANILI	Servizi sociali, scolastici e sportivi Politiche giovanili Tempo libero Assegnazione alloggi ERP
SERVIZI CULTURALI- BIBLIOTECA	Biblioteca Auditorium Attività Culturali e servizi diversi nel settore culturale

SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI –CONTRATTI CIMITERIALI	Anagrafe Stato Civile Elettorale Leva Statistica Contratti cimiteriali
---	---

SETTORE II – FINANZIARIO

SERVIZI:

SERVIZIO RAGIONERIA	Contabilità generale Contabilità economico/patrimoniale Contabilità fiscale Programmazione e controllo di gestione Economato
---------------------	--

SERVIZIO PERSONALE	Gestione contabile del personale Rilevazione presenze/assenze Buoni Pasto
--------------------	---

SERVIZIO TRIBUTI	TARI IMU Addizionale Comunale Canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria.
------------------	--

SETTORE III – TECNICO

SERVIZI:

URBANISTICA - PATRIMONIO - DEMANIO	Urbanistica Gestione Beni Demaniali e Patrimoniali Trasporti pubblici locali e servizi connessi Illuminazione pubblica Servizio Idrico Integrato
------------------------------------	--

LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI – PROTEZIONE CIVILE - AMBIENTE	Lavori Pubblici Manutenzione immobili e impianti cimitero e strade Protezione civile Ecologia e smaltimento rifiuti Servizi per la tutela ambientale
---	--

S.U.E.	Edilizia Privata
--------	------------------

SETTORE IV – INFORMATIZZAZIONE

SERVIZI:

INFORMATIZZAZIONE	Amministratore di sistema C.E.D. Hardware e Software Rete
-------------------	--

SETTORE V – AFFARI GENERALI – POLIZIA LOCALE

SERVIZI:

SEGRETERIA ED ALTRI AFFARI GENERALI	Organi istituzionali Partecipazione Organizzazione Segreteria generale Pulizie immobili Assicurazioni e contratti Gestione giuridica del personale
-------------------------------------	--

PROTOCOLLO/MESSI	Protocollo Archivio Albo pretorio on-line Notifiche
------------------	--

PUBBLICITA' E TRASPARENZA	Sito Internet Amministrazione trasparente Albo Pretorio on-line
---------------------------	---

POLIZIA LOCALE	Polizia Locale Commercio e attività produttive S.U.A.P.
----------------	---

SUDDIVISIONE SETTORI CON ARTICOLAZIONE DEI SERVIZI E RISORSE ASSEGNATE

SETTORE	SERVIZI	RESPONSABILE RISORSE UMANE ASSEGNATE
SERVIZI ALLA PERSONA resp. Catalano Giuseppa	1) servizi sociali, scolastici e sportivi 2) servizi culturali - biblioteca 3) servizi demografici e cimiteriali	Catalano Giuseppa Nozza Bilelli Luisa cat C6 - Knisel Ketty cat B5 - Sala Marina cat C1 - Lodetti Savina cat C2
FINANZIARIO resp. Locatelli Eleonora	1) ragioneria 2) servizio personale (parte economica) 3) tributi	Locatelli Eleonora Testori Barbara cat C 6 - Perico Ileana cat C 4
TECNICO resp. Nunzio Pantò	1) urbanistica patrimonio demanio 2) lavori pubblici manutenzioni ambiente protezione civile 3) sue	Pantò Nunzio Ferrini Viviana cat c - Zanetti gaia cat B3 - Carrara fabio cat B3 - Borella Stefano cat B1
INFORMATIZZAZIONE resp. Ferrini Claudio	1) c.e.d. informatizzazione	Ferrini Claudio
AFFARI GENeRALI - POLIZIA LOCALE resp. Pantò Nunzio	1) segreteria 2) protocollo-messi 3) pubblicità trasparenza 4) polizia locale	Pantò Nunzio Baggi Massimo cat C 6 - Benedetti Chiara cat C 1

3.2 Sottosezione di programmazione organizzazione del lavoro agile

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. La disciplina del lavoro agile è disciplinata dal CCNL triennio 2019-2021 per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale. Il comune di Valbrembo ha deliberato con atto G.C. n. 23 del 18-3-2022 "APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' LAVORO AGILE".

3.3 sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Situazione al 20 febbraio 2023:

Dotazione Organica ASSEGNAZIONE DIPENDENTI AI SETTORI ALLA DATA DEL 20 febbraio 2023

Settore	Servizio	N	N.	Categoria		Profilo Professionale	Di cui:	
				Giur	Econ		Sezione A	
							Coperto al 20-2-2023	
							N	Coperto
Servizi alla persona	Servizi sociali, scolastici, sportivi e politiche giovanili Servizi culturali - biblioteca demografici	1	100%	D1	D3	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Catalano Giuseppa
		1	100,0 %	C	C6	Istruttore Amministrativo	1	Nozza Bielli Luisa
		1	100,0 %	C	C1	istruttore amministrativo	1	Sala Marina
		1	100%	C	C2	Istruttore Amministrativo	1	Lodetti Savina
		1	69,4%	B3	B5	Collaboratore Amministrativo	1	Knisel Ketty
		5	4,6944					5
Finanziario	Servizio Ragioneria Servizio Personale Servizio Tributi	1	100%	D3	D7	Istruttore Direttivo amministrativo Contabile	1	Locatelli Eleonora
		1	100%	C	C6	Istruttore Contabile	1	Testori Barbara
		1	100%	C	C4	Istruttore Contabile	1	Perico Ileana
		3	3				3	
Tecnico	Urbanistica - Patrimonio - Demanio Lavori pubblici - manutenzioni - protezione civile - ambiente	1	100%	D	D1	Istruttore Tecnico	1	vacante
		1	100%	C	C6	Istruttore Amministrativo	1	Ferrini Viviana
		1	100%	C	C1	istruttore tecnico geometra	1	vacante
		1	100%	B3	B3	operaio	1	Carrara Fabio

	S.U.E.	1	100%	B3	B3	collaboratore amministrativo	1	Zanetti gaia
		1	50%	B1	B1	operaio	1	Borella Stefano
		6	5,5				4	
informatizzazione	c.e.d. informatizzazione	0	0	0	0		0	0
affari generali - P.L.	Polizia locale segreteria e altri affari generali protocollo/messi	1	100%	C	C5	Agente di polizia locale	1	Baggi Massimo
		1	100%	C	C1	Agente di polizia locale	1	vacante
		1	100%	C	C1	Istruttore Amministrativo	1	Benedetti Chiara
		3	3				2	
totali		17		14				

Situazione eccedenze e/o sovrannumero:

visto l'6 D.Lgs. 165/2001 nonché dell'art. 16 Legge 12 novembre 2011 n. 183 modificativo dell'art. 33 D.Lgs.165, considerato:

- la rilevazione delle tipologie di procedimenti attribuiti al Settore, del loro numero e della loro complessità e verifica del grado di utilizzazione del personale e dei responsabili;
- la rilevazione delle quantità di giornate di ferie fruito dal personale, nonché della quantità di giornate di ferie residue che sono maturate in capo ai singoli dipendenti;
- la rilevazione dei tassi di presenza e di assenza del personale degli anni dal 2013 e successivi, con particolare attenzione ultimi due esercizi, 2021 e 2022
- rilevata la particolare situazione del settore finanziario, che per motivi di privacy non viene qui esposta ma che va tenuta in seria considerazione;

l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero o eccedenza di personale e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 c. 2 Legge 12 novembre 2011 n. 183;

Stima delle cessazioni:

anno 2023 nessuna comunicazione in merito
anno 2024 nessuna comunicazione in merito
anno 2025 nessuna comunicazione in merito

dotazione organica previsione fabbisogni:

n.	cat.	ex	servizi sociali	fabbisogno	in servizio	vac	tempo pieno	part time	personale in servizio
1	area funz EQ	D3	funzionario amministrativo	1	1		1		Catalano Giuseppa
1	area istruttori	C6	istruttore amministrativo	1	1		1		Nozza bielli Luisa
1	area operatori	B5	collaboratore amministrativo	1	1			1	Knisel ketty
1	area istruttori	C1	istruttore amministrativo	1	1		1		Sala Marina
1	area istruttori	C2	istruttore amministrativo	1	1*		1		Lodetti Savina
5				5	5		4	1	

* dipendente in comando fino al 31.1.2024

n.	cat.	ex	finanziario	fabbisogno	in servizio	vac	tempo pieno	part time	personale in servizio
1	area funz EQ	D7	funzionario amministrativo contabile	1	1		1		Locatelli Eleonora
1	area istruttori	C6	istruttore amm-contabile	1	1		1		Testori Barbara
1	area istruttori	C4	istruttore amm-contabile	1	1		1		Perico Ilena
3				3	3		3		

n.	cat.	ex	tecnico	fabbisogno	in servizio	vac	tempo pieno	part time	personale in servizio
1	area funz EQ	D	funzionario TECNICO	1	0	1	1		
1	area istruttori	C6	istruttore amministrativo	1	1		1		Ferrini Viviana
1	area operatori	B3	collaboratore amministrativo	1	1				Zanetti gaia
1	area operatori	B3	operaio	1	1		1		Carrara fabio
1	area operatori	B1	operaio	1	1			1	Borella Stefano
5				5	4	1	3	1	

n.	cat.	ex	aff generali-polizia locale	fabbisogno	in servizio	vac	tempo pieno	part time	personale in servizio
1	area istruttori	c1	istruttore amministrativo	1	1		1		Benedetti chiara
1	area istruttori	C6	agente p.l.	1	1		1		Baggi massimo
1	area istruttori	C1	agente p.l.	1		1	1		
1	area istruttori	C1	istruttore amministrativo	1		1	1		
4				4		2	4		

17			totali	17	14	3	15	2	
----	--	--	--------	----	----	---	----	---	--

Calcolo della capacità assunzionale:

in base alle disposizioni di cui al DPCM 17 marzo 2020 di seguito si riporta il calcolo delle capacità assunzionali prendendo a riferimento i dati da rendiconto 2022 approvato.

Verifica limiti di spesa ai sensi del decreto ministeriale 17 marzo 2020,
attuativo dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019

FASE 1 - Dati

a) entrate correnti	2022	2021	2020	media	fcde 2022	valore netto
titoli 1	2.520.493,20	2.290.502,48	2.264.374,08			
titolo 2	128.095,18	207.209,92	600.190,68	3.297.098,31	107.724,76	3.189.373,55
titolo 3	691.184,93	664.004,50	525.239,95			
	3.339.773,31	3.161.716,90	3.389.804,71			
b) spesa del personale omnicomprensiva al netto di IRAP ANNO 2022						621.387,72
integrato con quota segretario in disponibilità/ scavalco						621.387,72
spesa del personale al netto irap anno 2018 su cui calcolare la % tabella 2					574.044,16	
integrato con quota partecipazione segreteria consortile					12.900,98	
					586.945,14	
c) rapporto						19,48
d) valori di soglia fascia demografica da 3000 a 4999 abitanti					tabella 1	27,20 867.509,60 valore soglia tabella 1
					tabella 2	31,20 995.084,55 valore soglia tabella 3
e) Spesa equivalente al valore soglia Tabella 1 costituente limite						867.509,60 246.121,88
f) procedibilità						l'ente può incrementare la spesa secondo la tab 2 e nei limiti tab 1

Note La spesa equivalente al valore soglia della Tabella 1 costituisce limite agli incrementi di spesa.

FASE 2 - Determinazione incrementi e limiti

Incrementi fascia demografica d), da 3.000 a 4.999 abitanti, secondo la tabella 2 di cui all'art. 5 del DM attuativo

quinquennio di applicazione degli incrementi	applicazione incrementi tabella 2					
	spesa del triennio a base di calcolo cioè spesa personale 2018	%	incremento	obiettivo max somma complessiva	equivalente soglia limite tabella 1	limite spesa anno
2020	574.044,16	19	109.068,39	683.112,55	867.509,60	683.112,55
2021	586.945,14	24	140.866,83	727.811,97	867.509,60	727.811,97
2022	586.945,14	26	152.605,74	739.550,88	867.509,60	739.550,88
2023	586.945,14	27	158.475,19	745.420,33	867.509,60	745.420,33
2024	586.945,14	28	164.344,64	751.289,78	867.509,60	751.289,78
2025	586.945,14					

FASE 3 - verifica margini di procedibilità dell'incremento della spesa

previsioni di spesa e confronto con i relativi limiti

triennio del fabbisogno	anno	spesa lorda	IRAP	spesa netta	limite tab 1/2	marginale
		2022	652.345,45	40.414,68	611.930,77	727.811,97
	2023	686.692,33	42.538,79	644.153,54	739.550,88	95.397,34
	2024	686.692,33	42.538,79	644.153,54	745.420,33	101.266,79
	2025	normativa non applicabile				

la spesa del personale in servizio e quello previsto nel fabbisogno non supera la spesa 2018 aumentata fino al valore di soglia tab 1

NB. Solo per l'anno 2019 la spesa di personale 2018 non comprende la quota di segreteria trasferita al comune capofila perché il correttivo è del 21.12.2020

Dal calcolo di cui alla tabella sopra riporta emerge che l'ente può procedere alle assunzioni programmate per il 2023-2025 come segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2023-2025	1	istruttore amministrativo cat. C t.p. indeterminato dal 1.7.2023	Mobilità/graduatoria altri enti
Fabbisogno 2023-2025	1	istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D t.p. indeterminato dal 1.7.2023	Mobilità/graduatoria altri enti
Fabbisogno 2023-2025	1	agente polizia locale cat. C t.p. indeterminato dal 1.7.2023	Mobilità/graduatoria altri enti

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutati sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 8.413,53.

Strategie di formazione del personale:

Principi generali e finalità della formazione. La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Priorità strategiche e Obiettivi formativi. La priorità strategica del presente Piano è la riqualificazione e il potenziamento delle competenze del personale, attraverso interventi formativi individuati sulla base dei fabbisogni formativi del personale nei diversi livelli organizzativi e profili professionali, e in relazione a gap di competenze in ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti. Gli obiettivi formativi che si intende raggiungere sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale dell'Ente;
- accrescimento culturale del personale;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali a supporto dei processi di semplificazione, digitalizzazione e transizione digitale dell'Ente, previsti negli obiettivi strategici del PNRR (PaDigitale 2026);
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- rafforzare le competenze in tema di sicurezza sul lavoro;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai settori;
- sostenere le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutte le aree o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;

Destinatari della formazione. Il Piano formativo coinvolge il personale assegnato ai settori organizzativi - Uffici dell'Ente, con percorsi formativi differenziati per target di riferimento.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. I dipendenti che partecipano alle attività di formazione sono individuati sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

Metodologie. Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: formazione in aula - formazione attraverso webinar - formazione in streaming. Sarà privilegiato il ricorso a metodologie innovative, quali formazione a distanza, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 "Formazione lavoro agile" e all'art. 69 "Formazione lavoro da remoto" del vigente CCNL relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

Risorse finanziarie. Il Piano prevede di destinare annualmente alla formazione una quota annua di € 3.000,00 che possono essere integrati in base alle esigenze e alle disponibilità di bilancio.

Piano della formazione triennio 2023-2025. Il Piano prevede

- frequenza corsi finalizzati all'aggiornamento professionale
- iniziative formative finalizzate all'adozione di nuove competenze;
- iniziative formative finalizzate alla riqualificazione o potenziamento delle competenze e all'aggiornamento professionale;
- iniziative formative concluse con accertamento finale delle competenze acquisite (da integrare nei percorsi di carriera);
- interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, sull'anticorruzione e la trasparenza.

tipologia intervento	destinatari	agenzie formative	modalità
aggiornamento professionale	responsabili di settore/ responsabili di procedimento/altri collaboratori	ifel_anci-publika s.r.l.- Gruppo Delfino- A.n.u.s.c.a.- mente locale e altri	partecipazione a corsi attraverso webinar e/o esterni
adozione nuove competenze	responsabili di settore/ responsabili di procedimento/altri collaboratori	ifel_anci-publika s.r.l.- Gruppo Delfino- A.n.u.s.c.a. – mente locale- e altri	partecipazione a corsi attraverso webinar e/o esterni
anticorruzione e trasparenza	tutti	ifel_anci-publika s.r.l.- Gruppo Delfino- A.n.u.s.c.a. e altri	partecipazione a corsi attraverso webinar e/o esterni - organizzazione formazione interna
etica pubblica	tutti	ifel_anci-publika s.r.l.- Gruppo Delfino- A.n.u.s.c.a. e altri	partecipazione a corsi attraverso webinar e/o esterni - organizzazione formazione interna
formazione su sicurezza e rischi	tutti	ifel_anci-publika s.r.l.- Gruppo Delfino- A.n.u.s.c.a. e altri	partecipazione a corsi attraverso webinar e/o esterni - organizzazione di formazione interna

Le agenzie formative indicate nel piano sono indicative e non esaustive, è possibile che in base alle esigenze dell'Ente nonché all'offerta di mercato si valutino altri soggetti a cui rivolgersi per le necessità del caso.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.