



COMUNE DI SPINETOLI

P.I.A.O.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023-2025

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 VALORE PUBBLICO	6
2.2 PERFORMANCE	7
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.	10
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	16
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	16
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	19
Allegato n. 1 - P.O.L.A. (PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE)	
Allegato n. 2 - OBBLIGHI DI TRASPARENZA BANDI E CONTRATTI ..	

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- 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. 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.

Per il 2022 il P.I.A.O., approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 77 dell'11.11.2022, ha avuto necessariamente un carattere sperimentale.

Con la deliberazione n. 7 del 17.01.2023 l'ANAC ha approvato il P.N.A., indicando le linee guida per la redazione del PIAO e per la sezione relativa al Piano anticorruzione e trasparenza anche per gli Enti con meno di 50 dipendenti, per i quali sono previste modalità di redazione semplificate.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 13.06.2023 il Comune di Spinetoli ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 e la nota di aggiornamento.

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, 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, i Comuni 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 trenta giorni dalla data ultima di approvazione dei medesimi bilanci.

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 presente 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il presente Piano intende aggiornare il P.I.A.O. 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n.77 dell'11.11.2022, limitato ad una fase di transizione, integrandone contenuto e struttura, al fine di dare applicazione alle indicazioni nel frattempo fornite dalle competenti Autorità amministrative.

Per quanto sopra il PIAO del Comune di Spinetoli viene redatto secondo le modalità semplificate, avendo l'Ente un numero di dipendenti inferiore a 50, come fissato dalla suddetta normativa. Esso tiene conto del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con

deliberazione del Consiglio comunale n.20 del 13.06.2023 e del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 13/06/2023.

Ai sensi dell'art.1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

SEZIONE 1.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Spinetoli
Sindaco:	Alessandro Luciani
Indirizzo	Piazza G. Leopardi n. 31 Spinetoli (AP) - c.a.p. 63078
Sito internet istituzionale	www.comune.spinetoli.ap.it
Telefono	0736/890298
Indirizzo PEC	protocollo@pec.comune.spinetoli.ap.it
Indirizzo EMAIL	protocollo@comune.spinetoli.ap.it
Codice fiscale	00362890444
N. unità di Personale	24 dipendenti
Comparto di appartenenza	Enti locali
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	7.213

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia integralmente all'apposito capitolo 2 del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (v. pagg.19 e seguenti PTPCT), come aggiornato ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n.20 del 24.03.2023, da intendersi allegato al presente Piano.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per la disamina del contesto interno si rinvia integralmente all'apposito capitolo 2.2 del Piano di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, come aggiornato ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n.20 del 24.03.2023, da intendersi allegato al presente Piano (v. pag.20 e seguenti del PTPCT), nonché al fabbisogno triennale di personale, parimenti allegato. Al presente Piano viene allegato anche l'Organigramma dell'ente e la mappatura dei processi, costituente parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza come sopra approvato.

SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Nel rispetto della normativa sopra richiamata ed in ottemperanza all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, la presente sezione del PIAO approfondisce soprattutto la parte relativa ai rischi corruttivi e al perseguimento della trasparenza amministrativa, che appaiono in necessaria correlazione con la programmazione degli obiettivi e delle performance organizzative e individuali. Difatti, trattandosi di un ente con meno di 50 dipendenti la presente sezione ai sensi dell'art.6 del D.M. n.132/2022 non deve essere obbligatoriamente redatta.

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefissato.

Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "to hold a stake", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi, nonché nella valutazione del risultato.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, come risultanti nella relazione di inizio mandato 2019-2024, pubblicata sul sito dell'Ente in Amministrazione Trasparente, nonché il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento, come annualmente approvate. Il Comune di Spinetoli ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 e la nota di aggiornamento con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 13.06.2023

Il DUP, cui la presente sottosezione rinvia integralmente, è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento

e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento, nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono attuate attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione secondo le linee di indirizzo strategiche per ogni obiettivo del programma di governo e le Linee Programmatiche di mandato, approvate al momento dell'insediamento dell'Amministrazione comunale.

2.2 PERFORMANCE

Le menzionate Linee programmatiche sono declinate mediante il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 ed il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto disposto dall'art. 169 del TUEL e costituiscono la struttura per l'attribuzione delle risorse finanziarie e strumentali mediante il PEG, approvato annualmente dalla Giunta comunale.

Il Comune di Spinetoli ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 30.04.1998 il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e con le delibere di Giunta Comunale n. 25 del 08.04.2014 e n.49 del 20.05.2019 è stato rispettivamente approvato e aggiornato il Sistema e il Regolamento di misurazione e valutazione della Performance, che viene confermato anche per il triennio 2023-2025, da intendersi allegato al presente Piano.

Il Comune procede con deliberazione annuale all'approvazione del piano delle risorse e degli obiettivi ed all'assegnazione del PEG ai Responsabili dei Servizi. Per l'anno 2023 il Piano delle risorse e degli obiettivi e l'assegnazione del PEG sono stati approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 22/06/2023.

Inoltre, risulta approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 19/05/2023.

Al riguardo, l'ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che al paragrafo 10 prevede procedure semplificate per le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti. Il suddetto Piano stabilisce che, dopo la prima adozione del PIAO, avvenuta per il Comune di Spinetoli con deliberazione della Giunta comunale n. 77 dell'11.11.2022, le Amministrazioni possono confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. A tal fine, occorre attestare che nell'anno precedente non si siano verificate le seguenti condizioni:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;

- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'anno 2022 non si sono verificate le suddette condizioni.

Tuttavia, il presente Piano, pur confermando l'impianto degli atti programmatici già adottati dall'Ente, ha la finalità di rielaborare in maniera organica quello adottato per gli anni 2022-2024, al fine di tener conto della disciplina sopravvenuta, come ad esempio quella relativa ai procedimenti in materia di PNRR.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTPCT, per il triennio 2023/2025 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n.20 del 24.03.2023, che ha aggiornato per questa parte la presente sezione del PIAO.

Il suddetto Piano triennale 2023/2025, seppure non materialmente allegato, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano.

La presente sezione del P.I.A.O. dà esecuzione a quanto disposto dagli artt. 6 e 4, comma 1, lett. c), del decreto Ministeriale 30.06.2022 n.132.

L'attività di pianificazione è stata sviluppata nelle fasi seguenti:

A. identificazione del rischio: consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" e richiede che per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi;

B. analisi del rischio: in questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto);

C. ponderazione del rischio: dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione" che consiste nella formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio" (valore della probabilità per valore dell'impatto);

D. trattamento: il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento", che consiste nell'individuare delle misure per neutralizzare, o almeno ridurre, il rischio di corruzione

La mappatura dei procedimenti/processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività del Comune. La mappatura ha carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. La mappatura completa dei principali processi di governo e dei processi operativi dell'ente è riportata nella tabella dell'allegato A-Mappatura dei processi e catalogo dei rischi del "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per il triennio 2023/2025, approvato con la citata deliberazione della Giunta comunale n. 20/2023. Per le finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, i processi di governo sono relativamente significativi in quanto generalmente tesi ad esprimere l'indirizzo politico dell'amministrazione in carica. Al contrario, assumono particolare rilievo i processi ed i sotto-processi operativi che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno e, talvolta, a contenuto economico patrimoniale. L'analisi dei rischi è contenuta nell'allegato B-Analisi dei rischi del PTPCT, approvato con la suddetta deliberazione di Giunta comunale n. 20/2023.

Dall'analisi fatta, risultano elencate - nell'ALLEGATO "C"- Individuazione e programmazione delle misure del Piano - le aree a rischio corruzione del Comune di Spinetoli, a livello potenziale ed eventuale, catalogate per la relativa rilevanza ai fini corruttivi.

L'analisi del PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

LIVELLO DI RISCHIO
RISCHIO QUASI NULLO

SIGLA CORRISPONDENTE
N

RISCHIO MOLTO BASSO	B-
RISCHIO BASSO	B
RISCHIO MODERATO	M
RISCHIO ALTO	A
RISCHIO MOLTO ALTO	A+
RISCHIO ESTREMAMENTE ALTO	A++

Tali aree ricomprendono, quale rischio a partire dal livello alto, quelle indicate all'art.6 del Decreto Ministeriale n.132 del 30.06.2022, emanato ai sensi dell'art. 1, comma 3, del DPR n.81/2022, ovvero 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.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell'approvazione del suddetto PTPCT, è oggetto di costante monitoraggio e non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Il trattamento dei suddetti rischi ha condotto all'individuazione, alla progettazione e alla programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo. Gli obiettivi strategici del piano mirano alla promozione di maggiori livelli di trasparenza, da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013), che per l'anno 2023 risultano dalle tabelle allegate al "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per il triennio 2023/2025.

Nell'Allegato "C"- Individuazione e programmazione delle misure – del Piano sono individuate le misure generali e di controllo, che si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e le misure specifiche su alcuni rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

Il monitoraggio del PTCPT avverrà secondo le direttive stabilite dal Piano (v. sezione 5.14 pag. 64).

A seguito del monitoraggio, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

Ai fini del PNRR la mappatura dei processi permette di catalogare i relativi procedimenti nell'ambito del trattamento dei rischi per i corrispondenti processi già mappati, per cui nel PTCPT 2023/2025 si è dato atto di procedere ai controlli dei processi e degli appalti soggetti ai finanziamenti previsti dal PNRR, al fine di dare attuazione alle direttive intervenute sul punto da parte delle Autorità sovraordinate (v. punto 3.4.2. Programmazione delle misure pag. 36 del PTCPT approvato con deliberazione della Giunta comunale n.20 del 24/03/2023).

L'ANAC con delibera n. 7 del 17.01.2023 ha aggiornato con l'Allegato 9 gli obblighi di pubblicazione per la sottosezione Bandi di gara e contratti. In particolare, in tale allegato l'Autorità elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali. Considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene possa essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento.

In particolare, si è provveduto ad apposita modifica nel sito di Amministrazione Trasparente, al fine di poter implementare la sezione bandi di gara e contratti secondo le indicazioni della suddetta delibera n.7/2023 e del suo allegato n.9.

Al riguardo, si allega con il numero 2 al presente Piano l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione 1° livello - bandi di gara e contratti, che sarà oggetto di inserimento graduale e progressivo nel sito, andando a sostituire l'attuale corrispondente elenco, facente riferimento agli obblighi elencati dall'allegato 1) alla delibera Anac 1310/2016 e dall'allegato 1) alla delibera Anac 1134/2017.

Pertanto, l'allegato D approvato con la deliberazione n.20 del 24.03.2023 di adozione del PTPCT del Comune di Spinetoli, deve intendersi modificato e sostituito per la parte relativa alla sezione bandi di gara e contratti, di cui alle pagine 15-17 del suddetto allegato D, con il prospetto, che si approva in allegato al presente Piano quale "All. n.2 Obblighi di trasparenza bandi e contratti".

Il suddetto allegato D "Misure di trasparenza" viene allegato al presente Piano, come sopra sostituito e deve intendersi quale allegato D al suddetto PTPCT.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Spinetoli ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 30.04.1998 il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e con le delibere di Giunta Comunale n. 25 del 08.04.2014 e n.49 del 20.05.2019 è stato rispettivamente approvato e aggiornato il Sistema e il Regolamento di misurazione e valutazione della Performance.

Il modello organizzativo prevede tre aree: amministrativa, tecnico – manutentiva ed economico-finanziaria.

La struttura delle tre Aree è a sua volta articolata in Servizi, che costituiscono le componenti organizzative di massima dimensione. La responsabilità di ogni Area è assegnata a Responsabili cui è attribuita la posizione organizzativa ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.

La mappa organizzativa del Comune si articola nella seguente mappa strutturale:

SETTORE			DIPENDENTE			
Responsabile Area 1^ Amministrativa-Polizia locale-cultura-commercio			Dott.ssa Angelini Michela			
Responsabile Area 2^ Finanziaria/economato-Tributi Personale economico			Dott.ssa Moretti Monica			
Responsabile Area 3^ LL.PP.- Urbanistica- Tutela ambiente			Arch. Valentina Massacci			
Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	
A.1	0	0	C.1	6	7	
A.2	0	0	C.2	1	0	
A.3	0	0	C.3	2	2	
A.4	0	0	C.4	1	1	
A.5	0	0	C.5	0	0	
B.1	1	1	D.1	4	4	

B.2	0	0	D.2	0	0
B.3	0	0	D.3	0	1
B.4	1	3	D.4	2	1
B.5	3	2	D.5	1	1
B.6	1	0	D.6	0	0
B.7	0	0	Dirigente	1	1
TOTALE	6	6	TOTALE	18	18

Totale personale al 31-12-2021: di ruolo n. 24, fuori ruolo n.0.

Inoltre, a seguito del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al CCNL 2019-2021 e alla deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 28/03/2023 risulta la seguente dotazione organica:

AREA AMMINISTRATIVA:

VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023	
Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo
D	Istruttore Direttivo Agente P.M.	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Polizia Locale e amministrativo
C	Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
C	Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
C	Istruttore Amministrativo Agente P.M.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di Polizia Locale e amministrativo
B	Collaboratore Amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo

AREA FINANZIARIA:

VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023
---	---------------------------------------

Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
D	Istruttore Direttivo Finanza-Tributi	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Specialista in attività Contabili - Tributi e Amministrative
D	Istruttore Direttivo Finanza-Tributi	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Specialista in attività Contabili - Tributi e Amministrative
C	Istruttore Amministrativo Contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo e contabile
C	Istruttore Amministrativo Contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo e contabile
C	Istruttore Amministrativo Contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo e contabile

AREA TECNICA:

VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023	
Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
D	Istruttore Direttivo Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Specialista dell'Area Tecnica
C	Istruttore Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Geometra, Istruttore Tecnico
C	Istruttore Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Geometra, Istruttore Tecnico
C	Istruttore Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Geometra, Istruttore Tecnico
C	Istruttore Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Geometra, Istruttore Tecnico
B	Operaio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza

B	Operaio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza
B	Operaio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza
B	Operaio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza
B	Operaio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza

Alla suddetta dotazione occorre aggiungere il Responsabile dell'Area Tecnica ex categoria D e considerare il Segretario Comunale.

Le risorse disponibili per il triennio 2023/2025, sono state quantificate dal Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.20 del 13.06.2023, sulla base della capacità assunzionale calcolata in applicazione delle nuove regole dettate dall'art. 33 comma 4 del DL 34/2019 e dal DM del 17-03-2020, cui si rinvia per la programmazione finanziaria triennale del personale.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023 (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - Decreto 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	SPINETOLI
POPOLAZIONE	7263
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

ANNO 2023			DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		926.587,20	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	4.567.418,67	4.927.499,36	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	4.343.960,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.871.119,40		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		1.194.378,32	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		24,82%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI*	RIFERIMENTO Decreto 17-03-2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	926.587,20	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 26,90%	1.004.209,56	Art. 4, comma 1
INCREMENTO MASSIMO	77.622,36	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023 indipendente dal valore soglia più basso	VALORI*	RIFERIMENTO Decreto 17-03-2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	848.856,95	
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNO 2023	212.214,24	
CAPACITA' ASSUNZIONALE CEDUTA 2020-2021	32.000,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA ANNO 2023	180.214,24	
LIMITE COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.029.071,19	

*Gli importi sono calcolati al netto della quota del segretario comunale in convenzione a carico del comune di Castorano

Controllo limite (**):

SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2022	926.587,20	
LIMITE COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 ART. 4 COMMA 1 DM 17-03-2020 (valore soglia 26,90%)	1.004.209,56	
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023 ART. 4 COMMA 1	- 77.622,36	DEVE ESSERE < 0

(**) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1 (ex art 4 co. 2)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 CON ASSUNZIONI 2020-2023 , netto spesa segretario comunale a carico del comune di Castorano	1.003.463,14	da previsione della spesa personale NETTO IRAP anno 2023-2025
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 26,90% ART. 4 COMMA 1	1.004.209,56	
MARGINE DI MANOVRA PER INCREMENTO SPESA PERSONALE 2023 (SE VALORE<0)	- 746,42	

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

Legenda:									
PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31-12-2022									
CESSAZIONI/VARIAZIONI nel TRIENNIO 2022-2024									
ASSUNZIONI DA REALIZZARE nel TRIENNIO 2023-2025									
1ª AREA AMMINISTRATIVA									
Profilo	Categoria EX	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note	Tabellare 2023 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali	Tabellare 2024 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali	Tabellare 2025 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali
Funzionario	D1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		25.146,71	25.146,71	25.146,71
Funzionario	D1	1,00%	Ruolo	In servizio	100,00%		25.146,71	25.146,71	25.146,71
Istruttore Agente Polizia Locale	C1	1,00%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Funzionario	D1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		25.146,71	25.146,71	25.146,71
Istruttore Amministrativo	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Funzionario	D	0,50%	Non ruolo	Programmazione	ore nn. 6	convenzione ore n. 6 settimanali	2.340,00	0,00	0,00
Funzionario	D	0,50%	Ruolo	Programmazione	100,00%	Assunzione 2023	13.540,54	25.146,71	25.146,71
Istruttore Amministrativo	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Operatore esperto	B1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		20.620,72	20.620,72	20.620,72
TOTALE AREA 1ª AMMINISTRATIVA							181.468,22	190.734,40	190.734,40
2ª AREA FINANZIARI-TRIBUTI-PERSONALE ECONOMICO									
Profilo	Categoria EX	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note	Tabellare 2023 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali	Tabellare 2024 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali	Tabellare 2025 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali
Funzionario	D3	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		28.766,51	28.766,51	28.766,51
Funzionario	D1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		25.146,71	25.146,71	25.146,71
Istruttore Amministrativo	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	50,00%		11.587,80	11.587,80	11.587,80
Istruttore Amministrativo	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%	TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO DAL 01-06-2023	17.827,39	23.175,61	23.175,61
Istruttore Amministrativo	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
TOTALE AREA 2ª FINANZIARIA							106.504,03	111.852,24	111.852,24

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

3ª AREA TECNICA-LL.PP.-URBANISTICA									
Profilo	Categoria EX	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note	Tabellare 2023 compreso	Tabellare 2024 compreso	Tabellare 2025 compreso
Funzionario	D1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%	Comando/Assunzione ex art. 110 D Lgs267/2000 massimo anni 3/assunzione tempo indeterminato	25.146,71	25.146,71	25.146,71
Funzionario	D1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		25.146,71	25.146,71	25.146,71
Istruttore tecnico amministrativo (geometra)	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Istruttore tecnico amministrativo (geometra)	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Istruttore tecnico amministrativo (geometra)	C1	0,50%	Ruolo	In uscita	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Istruttore tecnico amministrativo categoria provveta (geometra)	C1	0,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		23.175,61	23.175,61	23.175,61
Operatore esperto	B1	2,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		20.620,72	20.620,72	20.620,72
Operatore esperto	B1	2,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		20.620,72	20.620,72	20.620,72
Operatore esperto	B1	2,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		20.620,72	20.620,72	20.620,72
Operatore esperto	B1	2,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		20.620,72	20.620,72	20.620,72
Operatore esperto	B1	2,50%	Ruolo	In servizio	100,00%		20.620,72	20.620,72	20.620,72
TOTALE AREA 3ª TECNICA-LL.PP.-URBANISTICA							246.099,46	246.099,46	246.099,46

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

RIEPILOGO COSTI PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025							Tabellare 2023 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali	Tabellare 2024 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali	Tabellare 2025 compreso tredicesima netto salario accessorio e differenziali stipendiali
SEGRETARIO COMUNALE	FASCIA B						70.245,52	70.245,52	70.245,52
UNA TANTUM 1,5%							9.046,90	8.858,15	8.858,15
TOTALE COSTO TABELLARE ANNUO							613.364,13	627.789,77	627.789,77
ONERI RIFLESSI DIPENDENTI COMPRESO SEGRETARIO									
ONERI RIFLESSI SEGRETARIO COMUNALE							26.657,43	26.657,43	26.657,43
CPDEL							129.262,23	132.695,53	132.695,53
INADEL							15.641,82	16.057,27	16.057,27
INAIL							5.431,19	5.575,44	5.575,44
IRAP							46.165,08	47.391,26	47.391,26
TOTALE ONERI RIFLESSI							196.500,31	201.719,51	201.719,51
TOTALE DIPENDENTI PREVISTI IN SERVIZIO AL 31.12 OLTRE IL SEGRETARIO							24	24	24
TOTALE COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA PROGRAMMATA AL NETTO DEL SALARIO ACCESSORIO e DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI							836.521,87	856.166,71	856.166,71

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il recente periodo di pandemia ha lasciato un'esperienza concreta di lavoro in smart working o lavoro agile, che ha evidenziato i vantaggi dello svolgimento di tale tipologia di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Finita la situazione emergenziale, le disposizioni legislative e ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi, la modalità del lavoro agile, non può essere instaurata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione ed il lavoratore.

Pertanto, si è proceduto a disciplinare il lavoro agile mediante apposita regolamentazione, che è allegato al presente documento per farne parte integrante e sostanziale (v. allegato n.1), al fine di prevedere la concreta disciplina degli accordi individuali per lo svolgimento di parte dell'attività con la modalità dello "Smart Working", nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 6 e 4, comma 1, lett. b), del decreto Ministeriale 30.06.2022 n.132.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 10/03/2022 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, aggiornato sotto il profilo finanziario con la deliberazione di C.C. n.20 del 13.06.2023 di approvazione del DUP.

Nel corso del 2023 è stata rilasciato il nulla osta per la mobilità all'esterno richiesta da una unità di personale dell'Area Amministrativa di categoria ex C, ora Area degli Istruttori ai sensi del CCNL 2019-2021: nel caso si verifichi l'eventualità della suddetta mobilità, il presente Piano triennale prevede la contestuale copertura del medesimo posto, resosi vacante, nella dotazione organica senza alcuna maggiorazione della spesa per il personale, essendo il posto attualmente ricoperto e rimanendo invariati i conteggi sopra indicati per la spesa del personale e la relativa capacità assunzionale.

Pertanto, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2025 risulta dal seguente prospetto:

AREA ORGANIZZATIVA		DOTAZIONE ORGANICA Personale in servizio al 31-12-2022		FABBISOGNO TRIENNALE		
AREE CCNL del 16/11/2022 2019-2021	Triennio	N.	Posti in organico	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex D	DEI E	2	Funzionario Amm.vo	/	/	/

Area AMMINISTRATIVA	AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex D	DEI E 1	Funzionario Amm.vo	+1 convenzione 6 ore /assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante mobilità	✓	✓
	AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex D	DEI E 1	Funzionario Polizia Locale e/ amministrativo		✓	✓
	AREA ISTRUTTORI Ex C	DEGLI 2	Istruttore Amm.vo	- 1 mobilità tra Enti + 1 assunzione mediante utilizzo graduatoria/mobilità da altro Ente	✓	✓
	AREA ISTRUTTORI Ex C	DEGLI 1	Istruttore di Polizia Locale e/ amministrativo		✓	✓
	AREA OPERATORIESPERTI Ex B	DEGLI 1	Collaboratore Amministrativo	/	✓	✓
Area 2 FINANZIARIA TRIBUTI	AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex D	DEI E 2	Funzionario Specialista in attività Contabili - Tributi e Amministrative	/	✓	✓
	AREA ISTRUTTORI Ex C	DEGLI 1	Istruttore Amministrativo e/ contabile		✓	✓
	AREA ISTRUTTORI Ex C	DEGLI 1	Istruttore Amministrativo e contabile (part-time50%)		✓	✓
	AREA ISTRUTTORI Ex C	DEGLI 1	Istruttore Amministrativo e contabile (part-time50%)	n. 1 trasformazione da tempo parziale a tempo pieno 100% dal 01/06/2023	✓	✓
	AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex D	DEI E 1	Funzionario Specialista dell'Area Tecnica	+1 comando/art. 110 TUEL duratamassimo tre anni/mobilità/ assunzione tempo pieno e indeterminato utilizzo graduatorie o pubblico concorso	✓	✓

Area 3 TECNICA URBANISTICA	AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex D	1	Funzionario Specialista/ dell'Area Tecnica		/	/
	AREA DEGLI ISTRUTTORI Ex C	4	Geometra, Istruttore Tecnico/ (di cui 1 C.P.)		/	/
	AREA DEGLI OPERATORIESPERTI Ex B	5	Operatore Tecnico/ manutentivo e servizi di supporto e/osorveglianza		/	/
TOTALE DIPENDENTI	N.	24				

Per la formazione del personale si terrà conto delle priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze. La programmazione e la gestione delle attività formative devono tener conto delle numerose disposizioni normative, al fine di favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Saranno privilegiati obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government;
- diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D. Lgs. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- Anticorruzione e trasparenza e Privacy;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Codice contratti pubblici
- formazione obbligatoria dei dipendenti, per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali;
- specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

In relazione alle risorse interne ed esterne utilizzabili ai fini delle strategie formative, l'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento mediante:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale: tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale. In merito alle misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non), in applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 2019-2021) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione. Attraverso apposito avviso interno rivolto a tutto il personale l'Ente rende noto le agevolazioni spettanti ai lavoratori studenti, quali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione.

Tenuto conto di quanto sopra, gli obiettivi e i risultati attesi sono indirizzati alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e all'innalzamento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti. In tal modo, gli interventi formativi si propongono di:

- trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta
- arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'art.6 del Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione n.132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione. Tuttavia, si ritiene di indicare in questa sede le direttive da seguire per 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).

Esso sarà effettuato con cadenza semestrale/annuale in relazione al monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area dell'Ente, coinvolgendo i Responsabili di Area, che a loro volta con la suddetta cadenza daranno atto e relazioneranno circa il monitoraggio svolto rispetto ai singoli responsabili dei processi/procedimenti.

Inoltre, esso 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.

All.n.1 POLA

All. n.2 Obblighi di trasparenza bandi e contratti