

# **Comune di Fiscaglia**

**Provincia di Ferrara**

---

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**PIAO**

**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)*

*ALLEGATO "1" ALLA DELIBERA DI G.C. N. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_*

**Indice**

**Premessa .....3**

**Riferimenti normativi.....3**

**Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....5**

## **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.

## **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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	COMUNE DI FISCAGLIA	
Indirizzo	Piazza XXV Aprile n. 8 – Loc. Migliaro – 44027 FISCAGLIA (FE)	
Codice fiscale	01912970389	
Partita IVA	01912970389	
Sindaco	Fabio Tosi	
Telefono	0533 654150	
Sito internet	<a href="https://www.comune.fiscaglia.fe.it">https://www.comune.fiscaglia.fe.it</a>	
PEC	<a href="mailto:comune.fiscaglia@cert.comune.fiscaglia.fe.it">comune.fiscaglia@cert.comune.fiscaglia.fe.it</a>	
E-mail	<a href="mailto:protocollo@comune.fiscaglia.fe.it">protocollo@comune.fiscaglia.fe.it</a>	
Codice IPA	c_e410	
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni	
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni	
Natura Giuridica	Comune	
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali	
Codice Fatturazione elettronica	Comune: c_e410 LL.PP.: M2ABFE; P.M.: A873O3; RAGIONERIA: 7JAFM5; SEGRETERIA: PCEEMO URBANISTICA: MQD3G6	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	41	
Numero abitanti anno precedente (dato al 31.12.2022 – Servizi demografici comunali)	8371	

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

<b>2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Non applicabile D.M. 24/06/2022
<b>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</b>	Non applicabile D.M. 24/06/2022 Piano performance approvato con delibera G.C. n. 60/2023 Piano delle azioni positive 2023-2025 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 30/12/2022
<b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025 Allegato A

--	--

<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1: Struttura Organizzativa</b>	<p>Di seguito si evidenzia l'organigramma al 31/12/2022 del Comune di Fiscaglia. Essendo comune privo di dirigenti, le funzioni di Responsabile del Settore, affidate dal Sindaco con apposito provvedimento sono svolte da un funzionario di cat. D titolare di posizione organizzativa (da 1 aprile 2023 incarico di EQ):</p> <p><b>SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI</b>  <b>SETTORE FINANZE/PERSONALE</b>  <b>SETTORE ENTRATE</b>  <b>SETTORE SUAP/CED</b>  <b>SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO</b>  <b>SETTORE URBANISTICA</b>  <b>SETTORE VIGILANZA</b>  <b>SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE</b></p> <p>Come previsto dal vigente Regolamento sugli Uffici e Servizi, l'articolazione organizzativa persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.</p> <p>In relazione agli obiettivi strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi dei cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere revisionata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.</p>
<b>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) Allegato B

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

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);</li> <li>- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);</li> <li>- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);</li> <li>- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);</li> <li>- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);</li> <li>- 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;</li> <li>- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).</li> </ul>
--

<b>3.3 Piano triennale dei</b>	3.3.1 Rappresen tazione della	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b>  <b>TOTALE:</b> n. 41 unità di personale effettivi in servizio</p> <p><i>di cui:</i></p>
--------------------------------	-------------------------------	--

<b>fabbisogni di personale</b>	consistenz a di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>n. 41 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 39 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 9 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico</p> <p>n. 22 cat. Area Istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 12 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 5 con profilo di Istruttore Tecnico n. 5 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 9 Area Operatori Esperti (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Collaboratore Amministrativo n. 3 con profilo di Esecutore Amministrativo n. 3 con profilo di Collaboratore Tecnico</p> <p>n. 1 Area Operatori (ex cat. A) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Ausiliario</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,12%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 25%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 1.714.605,87, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.764.597,37;</li> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 2.237.702,90 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.790.162,32 un incremento, pari al 25%%, per Euro 447.540,58);</li> <li>▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;</li> <li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 447.540,58, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.237.702,90.</li> </ul>

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.790.162,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 447.540,58 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.237.702,90 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.988.777,57
---

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

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

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.073.048,88
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 1.888.419,57
---

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00
--

#### **a.4) 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 delibera di G.C. n. 69 del 29/07/2022.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art.



27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

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

si attesta che il Comune di Fiscaglia non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

##### **ANNO 2023:**

n. 1 ex Istruttore direttivo tecnico - cat. D – Settore Ambiente – ora Area Funzionari ed elevata qualificazione;

n. 1 ex Istruttore Amministrativo – cat. C – Settore AA.GG. ora Area degli Istruttori

n. 1 ex Collaboratore Amministrativo – Cat. B – Settore AA.GG. – ora area degli Operatori Esperti

##### **ANNO 2024:**

n. 1 ex Ausiliario cat. A – Settore AA.GG. – ora Area degli Operatori

##### **ANNO 2025:**

nessuna cessazione prevista sulla base delle informazioni disponibili

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Si prevede nell'anno 2023 di procedere, terminato il periodo di conservazione del posto dell'ex Istruttore Direttivo Tecnico cat. D (ora area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni) a sopprimere il Settore Ambiente e Protezione civile, destinando le due figure previste in dotazione organica al Settore LL.PP. e Patrimonio.

A seguito delle dimissioni con diritto alla conservazione del posto di ex 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso il Settore AA.GG. **si prevede per l'anno 2023** quanto segue:

- sostituzione dell'ex Istruttore Amministrativo Contabile cat. C, procedendo in ordine con:
  - mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;
  - scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità

**Si prevede inoltre per l'anno 2023** la soppressione del posto di ex Collaboratore Amministrativo cat. B3 presso il Settore AA.GG. a decorrere dal 01/07/2023 e l'istituzione di un nuovo posto di ex Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore Entrate, da coprire, procedendo in ordine, con:

- mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;
- Mobilità volontaria esterna;
- scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità
- concorso pubblico

Si prevede inoltre nel 2023 l'attivazione delle seguenti progressioni verticali ai sensi della procedura prevista dall'art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021, finanziate dallo 0,55% m.s. 2018: n. 1 specialista in attività tecniche (ex D), n. 2 Istruttori Amministrativi contabili (ex C), con conseguente soppressione dei posti che si renderanno vacanti;

Si prevede inoltre la soppressione, dalla data di pensionamento del posto di Operatore Esperto (x cat. B) presso il Settore Affari Generali.

##### **Per l'anno 2024 si prevede:**

- la soppressione del posto di ex Ausiliario cat. A a seguito di collocamento a riposo.
- l'assunzione di n. 1 Specialista Attività di Vigilanza (ex D) da assegnare al Settore Polizia Locale procedendo in ordine con:
  - mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;

		<p>mobilità volontaria ex artt. 30 d.lgs 165/2001 scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica di altro ente in corso di validità; indizione di concorso pubblico</p> <p><b>Per l'anno 2025</b> non sono previste nuove assunzioni.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che 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. 21 del 25/05/2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> Nessuna</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> Si ritiene di procedere nel 2023 alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di ex cat. D, con profilo di specialista in attività amministrativo contabili presso il Settore Entrate, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso, nell'ordine: mobilità volontaria esterna, scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità; concorso pubblico.</p> <p>Si ritiene di procedere nel 2023 alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di ex cat. C, con profilo di Istruttore Amministrativo presso il Settore AA.GG., previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità;</p> <p>Si ritiene di procedere nel 2024 alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Specialista in Attività di Vigilanza previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, mobilità esterna e, in subordine attraverso scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica di altri enti in corso di validità ovvero al concorso pubblico;</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Mobilità volontaria prevista secondo quanto indicato nel punto precedente.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> Per l'anno 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- progressione verticale finanziata attraverso lo 0,55% del ms. 2018 ai sensi della procedura prevista dall'art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021, per uno Specialista in attività tecniche (ex D) Area dei funzionari ed EQ, in applicazione di quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo dle D. Lgs. n. 165/2001; corrispondente soppressione del posto di Istruttore Tecnico che si renderà vacante;</li> <li>- Attivazione di 2 progressioni verticali ex art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 per il profilo di Istruttore Amministrativo Contabile (ex cat. C) area Istruttori, finanziate attraverso lo 0,55% del ms. 2018, previa verifica delle condizioni di legge. Conseguente soppressione dei 2 posti di Operatore Esperto che si renderanno vacanti.</li> </ul> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> NESSUNA</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> NESSUNA</p>
	<p>3.3.4 Formazione del</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro, prevenzione rischio incendi e di primo soccorso, formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, trattamento dati</li> </ul>

	personale	<p>personali e privacy;</p> <p>- Formazione multidisciplinare con riguardo all'ambito informatico/digitale e contabile attraverso adesione alla Piattaforma Syllabus della formazione del Dipartimento della Funzione Pubblica</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b></p> <p>a. DPO, Istituzioni/aziende riconosciuti per la formazione obbligatoria</p> <p>b. Nell'ottica di garantire una formazione ampia ed efficace al maggior numero possibile di dipendenti, già da diversi anni è stato ritenuto di aderire annualmente ad alcune associazioni tra Enti Locali quali A.N.C.I., A.N.U.S.C.A. - Associazione Nazionale degli Uffici di Stato Civile e Anagrafe – Bologna, A.N.U.T.E.L. – Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti locali – Gasperina – CZ; queste associazioni forniscono ai Comuni diversi servizi, tra i quali in particolare formazione e aggiornamento del personale in materie attuali a prezzi agevolati.</p> <p>c. Piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>Altre proposte formative sono in corso di valutazione</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b></p> <p>a. articolazione dell'orario di servizio in modo da conciliare la formazione e i tempi di lavoro</p> <p>b. valorizzazione della riqualificazione del personale anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <p>i. riqualificazione e potenziamento delle competenze Certificazione dei risultati formativi conseguiti per la formazione obbligatoria; rilevazione dei progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze attraverso riconoscimenti digitali nella piattaforma Syllabus.</p> <p>ii. livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti Conseguimento di specializzazioni ulteriori anche in termini di transizione digitale, ecologica e amministrativa.</p>
--	-----------	--

#### 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 il sistema di valutazione del Comune di Fiscaglia;
- 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 o anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane ( ai sensi dell'art. 9 comma 1 DM 24/06/2022)