



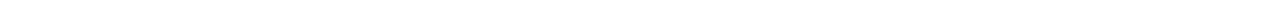
COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

SEMPLIFICATO

TRIENNIO 2023 – 2025

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



Indice Sommario

Premessa e Riferimenti normativi	pag. 3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag.7
Sottosezione di programmazione: Valore pubblico	pag. 7
Sottosezione di programmazione:	
Performance	pag. 7
Piano delle Azioni Positive	pag. 7
Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 7
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 7
Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	pag. 7
Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	pag. 7
Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag. 9
Sottosezione di programmazione: Formazione	pag. 9
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag.10

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 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.

Anche nel 2023, come per l'anno scorso, il documento continua ad avere un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione dei futuri aggiornamenti.

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
- 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), così come tradotto in Friuli Venezia Giulia dalle disposizioni della L.R. 18/2016 (Capo V – articoli dal 38 al 42), 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

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 dello stesso 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. A regime il PIAO deve essere approvato entro 31 gennaio di ogni anno.

In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, lo stesso è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Al momento della redazione del presente documento il termine ultimo per l'approvazione del Piao è fissato al 30 Agosto 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 31 Luglio 2023, disposto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 30.05.2023, come comunicato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia con nota prot. n. 326857 del 05.06.2023, acquisita al protocollo generale del Comune n. 7615 il 06.06.2023.

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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La presente sezione del P.I.A.O. – Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Pozzuolo del Friuli contiene i dati richiesti dal D.P.C.M. 132/2022.

Al fine di rendere le informazioni richieste, si sono seguite le indicazioni contenute nei “Quaderno n. 36” del Luglio 2022 e “Quaderno n. 37” del Febbraio 2023 di Anci.

Rispetto al P.I.A.O. per il triennio 2022 – 2024, approvato con Deliberazione G.C. n. 108 del 06.12.2022, vengono fornite le medesime indicazioni, salvo l'aggiornamento resosi necessario dalle modifiche intervenute.

CONTENUTO

COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI

Via Venti Settembre n. 31 – 33050 Pozzuolo del Friuli

C.F.: 80010530303

P.I.: 00581220308

Contatto telefonico corrispondente al Centralino: 0432 669016

Numero di fax: 0432 669343

Sito istituzionale: www.comune.pozzuolo.udine.it

Pec : comune@pec.com-pozzuolo-del-friuli.regione.fvg.it

Sindaco pro-tempore per il mandato 2019/2024: ing. Denis Lodolo

Segretario comunale: attualmente la Segreteria comunale è priva di titolare. Ne è reggente a scavalco la dott.ssa Maria Concetta Monetti, incaricata con provvedimenti ad hoc adottati dalla Prefettura di Trieste che gestisce l'Albo dei Segretari comunali e provinciali del Friuli Venezia Giulia.

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Segretario comunale

Responsabile della Protezione dei Dati "RDP" o "DPO" (Data Protection Officer) incaricato, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE, con Determinazione n. 213/2022 per il biennio 2022/2023: l'Avv. Paolo Vicenzotto con sede presso lo Studio legale in Corso Garibaldi n. 4/G – 33170 Pordenone - Tel. 0434 – 1856002

e-mail paolo@studiolegalevicenzotto.it PEC paolo.vicenzotto@avvocatipordenone.it

Numero Residenti al 31.12.2022: 6900 abitanti, di cui n. 3356 Maschi e n. 3544 Femmine. Per un'analisi dell'andamento demografico si fa rinvio alla Sezione 1.3.2 “Analisi demografica” contenuta nel DUP (Allegato A).

Numero dei Dipendenti al 31.12.2022: n. 25. Si fa rinvio al Piano delle Azioni positive (Allegato B) per un'analisi della consistenza del Personale dal 2016 ad oggi.

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Pozzuolo del Friuli è collocato nel contesto territoriale della cintura del Comune di Udine. L'economia locale è costituita da una rete di piccole e medie imprese del settore artigianale, industriale e dell'attività agricola, che rappresenta ancora una presenza significativa e la cui valorizzazione risulta di fondamentale importanza per il territorio; inoltre trova collocazione una acciaieria che occupa più di 900 maestranze e che rappresenta un volano alquanto determinante sull'economia complessiva del territorio. Inoltre la Ditta Rizzani de Eccher S.p.A. ha la sede legale e gli uffici amministrativi sul territorio.

Il contesto esterno in cui opera l'Amministrazione comunale è stato inevitabilmente condizionato dalle conseguenze della crisi economica, nazionale ed internazionale, nonché dall'emergenza sanitaria e dal conseguente impatto dei ripetuti provvedimenti legislativi per la sua gestione (con i conseguenti impatti sull'attività dell'Ente anche per l'applicazione del LAE).

Con riferimento alle caratteristiche culturali del Comune, vi è da sottolineare un'intensa attività a cura delle Associazioni sia culturali che sportive e che si dimostra con la collaborazione nell'organizzazione o addirittura con l'iniziativa nel realizzare di numerosi eventi. Inoltre è attiva la convenzione con il sistema interbibliotecario della cintura udinese, che garantisce anche alla popolazione di questo Comune l'accesso ad un ampio patrimonio librario.

Con riferimento alle caratteristiche sociali, si evidenzia che il Comune di Pozzuolo del Friuli è parte dell'Ambito socio assistenziale il cui capofila è il Comune di Udine.

Per una più esaustiva analisi, si rinvia a quella riportata nella SeS del Dup (allegato A) e all'art. 7 del Piano anticorruzione, consultabile sul sito istituzionale dell'Ente.

1.2 Analisi del contesto interno

L'attuale Amministrazione comunale è stata eletta il 26 maggio 2019 per il quinquennio 2019/2024. La composizione del Consiglio comunale, che svolge le funzioni di indirizzo e – ai sensi della normativa nazionale, regionale e dello Statuto comunale – è composto da 16 Consiglieri comunali, oltre al Sindaco.

La composizione della Giunta comunale, giusto decreto sindacale, nel limite massimo stabilito dallo Statuto comunale e dalla normativa regionale e nazionale vigenti, è composta da 1 Vice Sindaco e 3 Assessori, oltre al Sindaco.

Nella composizione della Giunta, sono state rispettate le indicazioni per la rappresentanza di entrambi i generi.

Con riferimento alle Aree funzionali, cui afferiscono i diversi procedimenti, si rimanda all'Allegato D3.

La distribuzione del personale attualmente in servizio, invece, viene ampiamente descritta nell'Allegato D1. Con riferimento alla consistenza del personale ed alla programmazione del fabbisogno, si evidenzia come molti posti siano ancora e/o di nuovo e prossimamente si renderanno vacanti, comportando una vera situazione di emergenza in quasi tutti i settori dell'Ente.

Per ulteriori e più approfondite informazioni sul contesto interno dell'Ente, si fa rinvio al Dup (Allegato A).

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2023-2025: di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 19.04.2023 (Allegato A).

Sottosezioni di programmazione:

Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, questo Ente – avendo meno di 50 dipendenti - non è tenuto alla redazione del Piano della Performance in questa sotto sezione.

Si terrà, comunque, in considerazione, al fine dell'omogeneizzazione degli strumenti relativi al ciclo della Performance dell'Ente (attribuzione degli obiettivi, sistema di valutazione – anche con riferimento al monitoraggio del loro raggiungimento), l'opportunità di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione nei prossimi aggiornamenti del PIAO.

Per l'anno in corso, il Piano della performance non è ancora stato approvato e si è dato avvio alla redazione dello stesso con nota prot. n. 7153 del 26.05.2023.

Piano delle Azioni positive: il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 (Allegato B) è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 26 del 28.02.2023.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come da Deliberazione G.C. n. 25 del (allegato C), avente ad oggetto: “Conferma del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2023/2025”, è stato confermato – stante la normativa in vigore circa la possibilità di confermare le previsioni dell'ultimo piano approvato qualora non siano sopraggiunte circostanze che impongono una revisione della programmazione, né si siano verificati fenomeni corruttivi – per il triennio 2023/2025. Il Piano è consultabile sul sito dell'Amministrazione, nella sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Piano triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza”;

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è quella approvata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2023, così come integrata con la Deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 19.04.2023 (Allegati D1 e D2); nello schema (Allegato D3) viene evidenziata l'attuale organizzazione dell'Ente, realizzata tenuto conto dei principi di cui all'art. 8 del vigente Regolamento per l'ordinamento di Uffici e Servizi.

Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)

Come richiamato nel PIAO 2022/2024, si rammenta che, con la legge 7 agosto 2015, n. 1243, di “delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, il legislatore ha inteso promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e informa che le Amministrazioni pubbliche devono adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi per l'attuazione del

telelavoro e di nuove modalità spazio- temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il “lavoro agile” che permettano, entro determinati parametri, ai Dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo agli stessi di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

La situazione emergenziale dovuta alla pandemia da Covid19 ha contribuito ad accelerare il processo di sviluppo della disciplina e dell'attuazione dello strumento del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione. Sul punto si ricorda il D.L. 17 marzo 2020, n.18, convertito nella legge 24 aprile 2020, n.27.

Si precisa che il lavoro agile è stato regolamentato per i dipendenti del Comparto Unico FVG, area non dirigenti, dall'Accordo stralcio sulla pre-intesa relativa al lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza sottoscritto in data 29 luglio 2022 tra la delegazione trattante di parte pubblica del Comparto Unico della Regione FVG e le OOSS.

Come già indicato nel precedente PIAO, dunque, il Comune di Pozzuolo del Friuli si è attivato al fine di addivenire ad una regolamentazione interna della materia.

Pertanto, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 3 – 1° comma - dell'”Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza” stipulato il 29.07.2022, ha elaborato i seguenti criteri generali in ordine alle modalità attuative per l'accesso, entro i parametri fissati anche dall'Accordo stesso, al “Lavoro agile” da parte dei Dipendenti del Comune di Pozzuolo del Friuli, nel rispetto delle linee già dettate dal vigente Piano Azioni Positive circa la ricerca di strumenti utili a garantire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma, più in generale, alle cure parentali ed anche ad altri fattori) per permettere ai lavoratori e alle lavoratrici di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare, attraverso l'utilizzo anche delle disposizioni normative in materia di “Lavoro agile”:

1. ogni lavoratore può chiedere l'accesso al lavoro agile, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza e quel personale che ordinariamente – per mansioni affidate dal contratto di assunzione - deve svolgere attività sul territorio dell'Ente (fatte salve – in questo caso – attività di formazione), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 2. garanzia di avere lo stesso trattamento, ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, riservato ai dipendenti che svolgono l'attività in presenza;
 3. le esigenze di servizio sono valutate dal responsabile così come il calendario di fruizione delle giornate di lavoro deve essere concordato preventivamente con lo stesso responsabile, di regola su base mensile, fatte salve possibili variazioni per esigenze legate alla cura dei minori.
 4. le modalità di svolgimento del lavoro, da casa o da altro luogo prescelto dal lavoratore, sono definite all'interno di un accordo individuale della durata massima di un anno, rinnovabile.
 5. il dipendente che svolge la prestazione in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del proprio responsabile, che devono essere specificate nell'accordo.
 6. il responsabile ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date definite per il lavoro agile in qualsiasi momento per esigenze di servizio straordinarie e non preventivabili che dovranno essere comunicate al lavoratore almeno un giorno prima.
-

7. al lavoratore in modalità agile è garantita una fascia di inoperabilità; durante tale fascia oraria al lavoratore non può essere richiesta alcuna prestazione lavorativa, né la lettura delle email, né la risposta alle telefonate e ai messaggi o l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.
8. tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo previsto dalla legge, a cui il lavoratore è tenuto, e ricomprende in ogni caso il periodo notturno che va dalle 22 alle 6 del mattino del giorno successivo.
9. la fascia di attività standard per il lavoro agile va dalle 7.30 alle 19.30; è la fascia nella quale si colloca l'orario di lavoro di ciascun dipendente nella giornata di lavoro agile, secondo il profilo orario di ognuno.
10. nel corso dell'orario di lavoro svolto in modalità agile, il dipendente deve garantire una fascia di contattabilità di norma coincidente con l'orario di apertura al pubblico dell'Ufficio di appartenenza (attualmente, per la generalità degli Uffici dalle ore 10 alle ore 13) o – comunque – rispettosa delle fasce già eventualmente stabilite nell'ambito di particolari orari già concordati con il dipendente, durante la quale deve rendersi prontamente reperibile nel caso sia contattato dall'ufficio telefonicamente o via mail. Sono fatte salve eventuali diverse determinazioni stabilite in sede di contrattazione sindacale di primo livello.

I criteri sopraenunciati sono stati oggetto di informazione sindacale preventiva, avviata con nota prot. n. 5950 del 22.05.2023, cui non è seguita richiesta di confronto.

Quindi, anche a fronte dell'esito positivo della prevista relazione sindacale, l'Amministrazione comunale, infine, sta procedendo alla stesura di apposito regolamento per la disciplina del lavoro agile, nell'ambito del quale sarà definito anche lo schema di accordo individuale, utilizzando allo scopo anche quanto emerso utilmente dall'applicazione del LAE.

Nel frattempo, e nelle more della contrattazione collettiva 2019/2023, si applica la normativa vigente e le norme di cui all'Accordo stralcio sopra richiamato.

Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Il Piano del fabbisogno di personale è l'unico Piano per il quale il superamento delle scadenze valido per l'approvazione del PIAO non può essere applicato. Infatti, questo documento, in osservanza del principio applicato della programmazione, di cui all'Allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, deve essere allegato al DUP e, quindi, va approvato prima dell'approvazione del Bilancio di previsione. Da ciò discende che non può essere approvato con il PIAO, che deve essere approvato successivamente all'adozione del bilancio di previsione stesso.

Questo Ente ha approvato detto Piano per il triennio 2023/2025 con Deliberazione giuntale n. 34 del 15.03.2023 (Allegato E), aggiornato con **Deliberazione giuntale n. 35 del 27 giugno 2023 (Allegato E1)**.

Si fa presente che, preliminarmente, con Deliberazione giuntale n. 10 del 14.02.2023 (Allegato E2) si era provveduto alla verifica dell'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi della normativa regionale.

Sottosezione di programmazione: Formazione del personale

L'Amministrazione ritiene opportuno sottoporre ai percorsi di formazione tutti i dipendenti che siano titolari di funzioni o incombenze di particolare rilevanza o responsabilità rispetto alle attività a rischio corruzione. È intenzione di questa amministrazione tarare i corsi su due livelli, secondo il grado di responsabilità del personale.

A tale fine il RPCT, anche avvalendosi del Servizio comunale competente in materia ed in relazione alle risorse annualmente disponibili, predisporrà un programma di formazione specifica ricorrendo, almeno fino alla copertura dei numerosi posti vacanti, soprattutto a professionalità esterne.

Anche in attuazione di quanto previsto dal PNA 2019, la formazione costituisce obiettivo strategico del presente piano e dovrà prevedere percorsi distinti per la generalità dei dipendenti e per i responsabili di servizio / RPCT.

A partire dall'approvazione del presente piano saranno individuati percorsi formativi atti ad accrescere le professionalità dei dipendenti rispetto alle nuove sfide del PNRR in materia di digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi. Quindi oltre alla formazione obbligatoria, specificatamente prevista dalla legge, il Comune di Pozzuolo del Friuli proporrà a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa di individuare le esigenze formative e di comunicarle al Segretario comunale, in modo da prevedere una formazione più attenta alle nuove esigenze per l'anno 2023.

Si sottolinea che l'offerta formativa si è notevolmente ampliata a partire dal 2020 a livello di opportunità di formazione on- line con fruibilità a distanza, possibilità che garantisce un risparmio in termini di costo e di organizzazione della formazione; in particolare va evidenziata una migliore ottimizzazione dei tempi dedicati alla formazione/lavoro mediante l'eliminazione di costi e tempi dei trasferimenti.

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 e dal vigente "Sistema di Valutazione" dell'Ente, adottato ai sensi della Legge Regionale n. 18/2016 e ss.mm.ii. (consultabile sul Sito istituzionale dell'Ente, alla Sezione 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 relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, così come disciplinato dall'art. 42 della Legge Regionale n. 18/2016 e ss.mm.ii. in particolare per questa Regione.
-