



**COMUNE DI VIDRACCO**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025**

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

## Indice

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

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

- 2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico
- 2.2 Sottosezione di programmazione Performance
- 2.3 Sottosezione di programmazione obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- 2.4 Sottosezione di accessibilità digitale
- 2.5 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

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

- 3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa
- 3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

#### **ALLEGATI**

1. Documento Unico di Programmazione 2023/2025 – *deliberazione Consiglio Comunale n. 26 del 27 luglio 2022*
2. Piano degli Obiettivi e delle Performance 2023 – *deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 08 febbraio 2023*
3. Piano delle Azioni Positive 2023/2025 – *deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 29 dicembre 2022*
4. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025 – *deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22 febbraio 2023*
5. Sistema classificazione nuovi profili professionali

## **PREMESSA**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del d.l. del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge del 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che riunisce una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa ed in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano delle azioni positive e la programmazione sulla formazione del personale e il Piano Operativo del Lavoro Agile.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (d.lgs. n. 150/2009 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 d.lgs. n. 33/2013), 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.

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 esullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Nel dettaglio, 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.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Vidracco inferiore a cinquanta dipendenti, si è data attuazione al decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, emanato ai sensi dell'art.1 comma 3 del d.P.R. 24.06.2022 n. 81, il cui art.6 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni 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:*

- autorizzazione/concessione;*
- contratti pubblici;*
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- concorsi e prove selettive;*
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*

*L'aggiornamento nel triennio di vigenza della 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. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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 al presente articolo".*

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **Comune di Vidracco**

Piazza Commendator Ceratto, 3 – 10080 Vidracco (TO)

**Codice Fiscale:** 02013430018

**Partita IVA:** 02013430018

**Codice Catastale:** L857

**Codice ISTAT:** 001298

**Sindaco pro tempore:** Bernini Antonio

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 1

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:** 471

**Telefono:** 0125.789037

**Comparto di appartenenza:** Enti Locali

**Sito internet:** [www.comune.vidracco.to.it](http://www.comune.vidracco.to.it)

**PEC:** [comune.vidracco@postecert.it](mailto:comune.vidracco@postecert.it)

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

### **2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO**

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance. Un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescono a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri responsabili e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato. Il raggiungimento di tali obiettivi deve riuscire a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata (outcome), e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo.

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte.

L'art. 3 comma 1 lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

1. i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
4. gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

L'art. 3 comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, stabilisce che per gli Enti Locali detta sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS). Il Comune di Vidracco ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 27/07/2022.

## **2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE DI PERFORMANCE**

Piano degli Obiettivi e delle Performance 2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 08 febbraio 2023.

## **2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE DI OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE**

Piano delle Azioni Positive 2023/2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 22.12.2022.

## **2.4 SOTTOSEZIONE ACCESSIBILITA' DIGITALE**

Dopo il d.l. 76/2020 e il Nuovo Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione, con il d.l. 77/2021 e il d.l. 80/2021 sono stati fissati nuovi obiettivi di PA digitale, introducendo ed integrando le norme sull'Identità digitale, il domicilio digitale e l'accesso ai servizi digitali. La strategia digitale improntata punta a favorire e agevolare l'interazione tra i cittadini e la Pubblica Amministrazione, per l'erogazione di servizi e i pagamenti on-line. In particolare, con i decreti legge del 2021 l'intento del legislatore è stato quello di completare il processo di digitalizzazione degli enti pubblici per raggiungere una completa alfabetizzazione digitale. L'Ente si pone dunque l'obiettivo di continuare e completare il processo di digitalizzazione attraverso la continua applicazione di quanto previsto all'interno del Piano di Digitalizzazione tenendo aggiornati i propri obiettivi di accessibilità. Gli strumenti e le nuove funzionalità sviluppate verranno implementate e valorizzate così da essere operative al massimo delle proprie potenzialità soprattutto attraverso l'interoperabilità. Le nuove strumentazioni - così migliorate - puntano a rappresentare la nuova modalità di accesso ai servizi del comune, quella digitale. A questo proposito, per promuovere l'uso dei servizi in modalità digitale, l'Ente si pone l'obiettivo di attuare dei momenti informativi interni e verso la collettività. Parte importante del processo è la dematerializzazione dei documenti e degli archivi e dunque riguarda la creazione, gestione e conservazione dei documenti informatici. Per quanto riguarda l'aspetto della cyber security, l'Ente oltre che adeguare le proprie misure di sicurezza rinnova i piani di formazione del personale introducendo momenti formativi dedicati a questa tematica.

Nel corso del 2023 l'ente ha avviato alcuni progetti di digitalizzazione finanziati con fondi del PNRR, contrattualizzando con il fornitore individuato per l'attuazione degli interventi di transizione digitale finanziati con fondi PNRR (misure 1.2, 1.4.1, 1.4.3, 1.4.4, 1.4.5) e affidando i servizi di sviluppo e manutenzione applicativa delle suite informatico-gestionali già in uso.

Nello specifico le misure che sono in corso di attuazione sono le seguenti:

G91F22000570006	Digitalizzazione innovazione competitività e cultura	M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.4.1 – Esperienza del Cittadino	MITD - Ministero dell'innovazione tecnologica e transizione digitale
G51F22009750006	Digitalizzazione innovazione competitività e cultura	M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.3.1 - PDND	MITD - Ministero dell'innovazione tecnologica e transizione digitale
G91C22000390006	Digitalizzazione innovazione competitività e cultura	M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.2 – Abilitazione al Cloud	MITD - Ministero dell'innovazione tecnologica e transizione digitale
G91F22001570006	Digitalizzazione innovazione competitività e cultura	M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.4.3 - appIO	MITD - Ministero dell'innovazione tecnologica e transizione digitale
G91F22001580006	Digitalizzazione innovazione competitività e cultura	M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.4.3 – PagoPA	MITD - Ministero dell'innovazione tecnologica e transizione digitale
G91F22003720006	Digitalizzazione innovazione competitività e cultura	M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.4.5 - PND	MITD - Ministero dell'innovazione tecnologica e transizione digitale

## 2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22 febbraio 2023.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2022 e del D.lgs. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti 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.



Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato confermato per il 2023 con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 22 febbraio 2023 e viene confermato nella presente sezione anche per il triennio 2023-2025, come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, 10 rubricato *Semplificazioni per le amministrazioni edenti con meno di 50 dipendenti*.

Dall'analisi fatta, le aree a rischio corruzione del Comune di Vidracco, a livello potenziale ed eventuale, sono le seguenti:

- acquisizione e progressione del personale;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- autorizzazioni e concessioni;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa;
- permessi di costruire ordinari, in deroga e convenzionati;
- accertamento e controlli sugli abusi edilizi, controlli sull'uso del territorio;
- gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS e vigilanza sulla circolazione e la sosta; - gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio;
- accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali;
- incentivi economici al personale (produttività individuale e retribuzioni di risultato);
- gestione della raccolta, dello smaltimento e del riciclo dei rifiuti;
- protocollo e archivio, pratiche anagrafiche, sepolture e tombe di famiglia, gestione della leva, gestione dell'elettorato;
- patrocinii ed eventi;
- diritto allo studio;
- organi, rappresentanti e atti amministrativi;
- segnalazioni e reclami.

Tali aree ricomprendono quelle indicate all'art. 6 del Decreto Ministeriale n.132 del 30/06/2022, emanato ai sensi dell'art. 1 comma 3 del d.P.R. n.81/2022, ovvero:

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

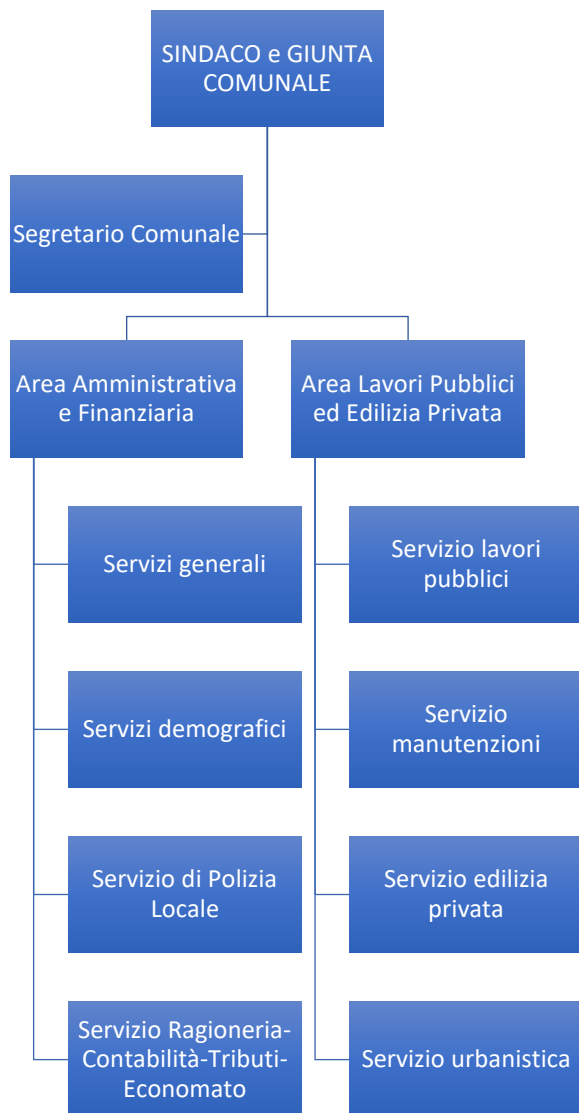
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

In particolare, la mappatura delle suddette aree di rischio ha condotto, tra gli altri, ai seguenti dati di maggiore rilievo:

Procedimento/processo o sotto procedimento	Probabilità (P)	Impatto (I)	Rischio (P x I)
Concorso per l'assunzione di personale	2,5	1,5	3,75
Concorso per la progressione in carriera del personale	2	1,25	2,5
Affidamenti e concessioni	4	1,75	7
Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, etc	2,5	1,5	3,75
Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	4	1,75	7
Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	3,83	1,75	6,71
Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	2,17	1	2,17
Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 TULPS	2,83	1,25	3,54
Permesso di costruire	3,33	1,25	4,17

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA



### 3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

Il recente periodo di pandemia ha consentito di acquisire esperienza pratica 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”. Finito lo stato 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. Il Comune di Vidracco ha provveduto a fronte di specifiche richieste a prendere accordi individuali con ciascun dipendente per lo svolgimento di smart working. A seguito del CCNL Enti Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, si provvederà nel contratto normativo conseguente a definire le modalità di svolgimento e specifica regolamentazione.

L'Amministrazione, attraverso il Lavoro Agile intende promuovere una visione innovativa dell'organizzazione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati di Ente, con l'obiettivo di stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, migliorare le azioni di conciliazione e, attraverso l'innovazione tecnologica, rendere più flessibile le modalità di resa della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al luogo e all'orario di lavoro.

In particolare l'introduzione del Lavoro Agile si propone di:

- sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, al fine di incrementare la produttività, sia in termini di performance organizzativa che individuale, e la qualità dei servizi;
- instaurare relazioni professionali fondate sulla fiducia aumentando il coinvolgimento dei lavoratori;
- aumentare e migliorare le misure di (work life balance) conciliazione dei tempi famiglia-lavoro favorendo un maggior benessere in ambito lavorativo con particolare attenzione al tema del work ability per le situazioni di disabilità psicofisica;
- favorire lo sviluppo e l'utilizzo delle nuove tecnologie, anche in forma sperimentale, migliorando la dotazione informatica disponibile ai lavoratori e formando i lavoratori all'uso di nuovi strumenti;
- promuovere la mobilità sostenibile riducendo gli spostamenti casa - lavoro, favorendo una politica ambientale di diminuzione dell'inquinamento atmosferico e del traffico urbano, nell'ottica di responsabilità sociale verso la collettività;
- sensibilizzare i lavoratori alla condivisione della responsabilità sociale dell'Ente promuovendo e sostenendo nuovi comportamenti e stili di vita più sostenibili ed equi nei confronti dell'ambiente e della società.

### 3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PERSONALE AL 31/12/2022	
Istruttori ex cat. C	1

La riclassificazione del personale sostituisce - nella declinazione della dotazione organica - le categorie (A, B, C, D), con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione)

e i nuovi profili professionali sono individuati dall'amministrazione al loro interno.

Per quanto riguarda i criteri di calcolo degli oneri assunzionali per ciascuna figura professionale, la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle cessazioni e delle assunzioni è la seguente:

Categoria	Spesa annua competenze	Oneri	Inail	Totale oneri	IRAP	Totale complessivo annuo (competenze + oneri + Inail + IRAP)
A – Operatori	€ 19.871,48	€ 5.695,99	€ 197,29	€ 5.893,28	€ 1.689,08	€ 27.453,83
B – Operatori Esperti	€ 20.685,28	€ 5.929,39	€ 205,37	€ 6.134,76	€ 1.758,25	€ 28.578,29
C – Istruttori	€ 23.175,61	€ 6.646,76	€ 230,09	€ 6.876,86	€ 1.969,93	€ 32.022,40
C – Istruttori P.L.	€ 24.486,45	€ 6.958,74	€ 243,11	€ 7.201,85	€ 2.081,35	€ 33.769,65
D – Funzionari ed EQ	€ 25.146,71	€ 7.212,08	€ 249,66	€ 7.461,74	€ 2.137,47	€ 34.745,92
D – Funzionari ed EQ P.L.	€ 26.457,55	€ 7.475,26	€ 262,68	€ 7.737,93	€ 2.248,89	€ 36.444,38

#### VERIFICA PRELIMINARE PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

a)	Piano Triennale del Fabbisogno del personale	Delibera Giunta Comunale n. 71 del 07.12.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 39 comma 1 legge n. 449/1997;</li> <li>- art. 91 del d.lgs. 267/2000;</li> <li>- art. 6 d.lgs. 165/2001;</li> <li>- art 1 comma 557bis e 557quater della legge 296/2006;</li> <li>- D.M. 08/05/2018 – G.U. 173 27/07/2018</li> <li>- d.l. 34/2019, art. 33;</li> <li>- D.M. 17/04/2020 – G.U. 108 del 27/04/2020</li> </ul>
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze	Le Posizioni Organizzative delle single aree hanno provveduto alla ricognizione delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 33 comma 1 del d.lgs. 165/2001</li> <li>- circolare DFP 28/04/2014, n. 4 – <i>“Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento”</i></li> </ul>
c)	Adozione Piano Azioni Positive	Delibera di Giunta Comunale n. 80 del 29.12.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 48 d.lgs. 198/2006</li> </ul>
d)	Adozione Piano degli obiettivi e delle performance	Delibera di Giunta Comunale n. 3 del 08.02.2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009;</li> </ul>
	Obbligo di contenimento della	Parere del Revisore del Conto al Piano triennale del Fabbisogno del	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 1 comma 557 e seguenti della legge 269/2006</li> <li>- circolare RGS n. 9 del 17/02/2006</li> </ul>

e)	spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013	Personale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 07.12.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- circolare RGS 5/2016</li> <li>- D.M. 17/03/2020 – G.U. 108 del 27/04/2020, articolo 7 per deroghe comuni virtuosi</li> </ul>
f)	Rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione e rendicontazione e relativa trasmissione alla BDAP (art. 13 legge 196/2009)	Delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 22.12.2022 – previsionale 2023/2025  Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 19.04.2023 – rendiconto 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art.9 comma 1 quinquies del d.l. 113/2016</li> </ul>
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti della PA	Certificazione effettuata a richiesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- articolo 9 comma 3bis del d.l. 185/2018 – divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento</li> </ul>
h)	Assenza di stato di deficitarietà strutturale	Ente non deficitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 243 comma 1 del d.lgs. 267/2000 – per gli enti strutturalmente deficitari o in dissesto, le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali</li> </ul>
i)	Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO)	Delibera di Giunta Comunale n. 80 del 29.12.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 6 d.l. 80/2021</li> </ul>

**CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE – VINCOLI EX LEGGE 296/2006 E COMUNI VIRTUOSI EX D.M. 17/03/2020**

**a) tempo indeterminato**

L'art. 6 comma 3 del decreto legislativo 165/2001, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale 2008 ex art. 1 commi 562 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1 commi 562, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con

contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;

- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 comma 1 e comma 2 del d.lgs. 267/2000;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato

di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;

- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3 comma 120 legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis commi 8 e 9 del d.l. n. 95/2012.

Per il Comune di Vidracco tale limite è pari a **€ 125.917,73**

Le spese di personale, come definite dall'art. 1 commi 562 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2023-2025:

Anno	2023	2024	2025
TOTALE SPESA	€ 151.255,54	€ 142.700,00	€ 142.700,00

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 562 e successivi della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2023-2024-2025 non rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel 2008.

L'articolo 7 del D.M. 17 marzo 2020 specifica poi che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto



ministeriale sono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;
- a decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 d.l. n. 34/2019.

Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 1 a 999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020.

Gli articoli 3, 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Vidracco rientra nella fascia b) dell'art.3 comma 1 del D.M. "comuni da 1 a 999 abitanti".

Il rendiconto di gestione 2022 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 19.04.2023

Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. e precisamente:

Entrate I.II.III rendiconto 2020	€ 598.634,75
Entrate I.II.III rendiconto 2021	€ 577.048,56
Entrate I.II.III rendiconto 2022	€ 563.733,66
<b>SOMMA</b>	<b>€ 1.739.416,97</b>
FCDE bilancio 2022	€ 25.407,40

<b>A) Media entrate al netto del FCDE</b>	<b>€ 554.398,26</b>
Spese di personale rendiconto 2022 (macro 01) – netto IRAP	€ 142.597,96
Altre spese di personale	
<b>B) Totale spesa personale</b>	<b>€ 142.597,96</b>
Calcolo Valore soglia (%) b/a	<b>25,72%</b>
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (tab. 1 D.M. 17/03/2020)	25,72 % (max 29,50%)

Il Comune di Vidracco potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 20.949,53 per una spesa personale annua ex art. 5 comma 1 D.M. 17 marzo 2020 massima di euro 163.547,49, per assunzioni a tempo indeterminato:

Anno	2023	2024
	34%	35%
<b>Importo massimo</b>	<b>€ 20.949,53</b>	<b>€ 20.949,53*</b>

Limitazione derivante dal tetto massimo effettivo di spesa personale ex art. 5 comma 1 D.M. 17 marzo 2020.

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 e U01.03.02.12.001/002/003/999 – lavoro flessibile, quota LSU, lavoro interinale) triennale potenziale pertanto è così definito:

	Anno	2023	2024
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€119.963,14	€ 119.963,14
b)	Importo massimo incremento	€ 40.787,47	€ 41.987,10
c)	Limite spesa di personale	€ 163.547,49	€163.547,49
d)	Limite spesa di personale valore soglia 29,50% della "media entrate al netto FCDE"	€ 163.547,49	€ 163.547,49
e)	Incremento teorico (d – spesa di personale 2022)	€ 20.949,53	
f)	Incremento potenziale entro la soglia (c – spesa personale 2022)	€ 40.787,47	
	Budget potenziale massimo di incremento per assunzioni a tempo indeterminato Se e) < f) = e) Se e) > f) = f)	€ 20.949,53	

#### **b) Tempo determinato**

A norma dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...". A norma dell'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015 salvo diversa

disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

VINCOLI	RIFERIMENTI
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale.	- articolo 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006, comma 562 per comuni non sottoposti a patto di stabilità (limite spesa 2008)
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile per gli enti in regola di riduzione della spesa di personale (altrimenti 50% della spesa sostenuta nel 2009).	- articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 - circolare DFP n. 5/2013 - Corte dei Conti – sezione autonomie, delibera n. 13/2015
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto flessibile nel triennio 2007/2009.	- articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 - circolare DFP n. 5/2013 - Corte dei Conti – sezione autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessario per far fronte a servizi essenziali. Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi devono essere subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli apposti elenchi regionali e ministeriali.	- Corte dei Conti – sezione autonomie, delibera n. 1/2017 - articolo 34 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 5 del d.lgs. 90/2014

Deroghe ai vincoli dell'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010:

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9 comma 28 d.l. n. 78/2010; - Corte dei conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009)	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9 comma 28 d.l. n. 78/2010; - Corte dei conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le	

	stesse finalità nell'anno 2009	
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21 comma 3 lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- art. 1 comma 6bis d.l. n. 216/2011;	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000	- art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16 comma 1-quater del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22 d.l. 50/2017
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8 d.l. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1 comma 200 legge 205/2017
Assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR	- art. 9 comma 18bis d.l. 152/2021
Assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR	- art. 31bis comma 1 d.l. 152/2021

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9 comma 28 d.l. 78/2010.

L'art. 9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16 comma 1-quater del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto sulla

base del bilancio di previsione 2023/2025, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010.

## **STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Al fine di ridurre i tempi di reclutamento, fino al 31 dicembre 2024 si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Gli enti locali possono utilizzare le graduatorie (proprie e altrui, secondo quanto detto sopra) anche per ricoprire posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso dal quale le graduatorie stesse sono esitate. A tal uopo va ricordato che la legge di conversione del d.l. n. 162/2019, all'art. 17, comma 1-bis, ha stabilito che *“Per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*.

Si procederà pertanto nel seguente ordine:

- si verificherà la presenza di graduatorie approvate dal Comune di Vidracco, in corso di validità secondo quanto previsto dal d.lgs. 29/1993 e come ribadito da Corte dei Conti – Campania con deliberazione n. 16/2023/PAR; se risulteranno vigenti nell'Ente più graduatorie riferite allo stesso profilo, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima, dalla meno recente alla più recente.
- in caso di assenza di graduatorie approvate dal Comune di Vidracco in corso di validità di candidati idonei disponibili a ricoprire la posizione vacante, si procederà a sottoscrivere convenzioni/accordi per l'utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altri Enti Locali.

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2023</b>					
<b>area</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Costo annuo compresi oneri e</b>

					<b>IRAP</b>
AMMINISTRATIVO DEMOGRAFICA	1	C1	Tempo Pieno	Indeterminato	€32.022,40
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024</b>					
<b>area</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Costo annuo compresi oneri e IRAP</b>
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025</b>					
<b>area</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Costo annuo compresi oneri e IRAP</b>

<b>CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO 2023</b>					
<b>area</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Note</b>
					Da XX/XX/
<b>CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO 2024</b>					
<b>area</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Note</b>
					Da XX/XX/
<b>CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO 2025</b>					
<b>area</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Note</b>
					Da XX/XX/

## **STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione costituisce impegno costante di valorizzazione delle risorse umane e di accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. Il Piano della formazione e aggiornamento del personale si propone pertanto quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

Al fine di elaborare un quadro delle priorità e definire il programma annuale di formazione si è provveduto alla ricognizione del fabbisogno formativo delle diverse Aree e Servizi presenti nella vigente struttura organizzativa.

Verranno stanziare risorse nell'annualità 2023, per la formazione del personale pari ad euro 800,00 utilizzati per la formazione di tutto il personale.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da enti diversi e quelli svolti con risorse umane interne.

Nella prospettiva delineata all'interno del presente documento, la formazione è vista non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'ente ma anche come opportunità data al singolo individuo per realizzare il proprio "progetto di crescita" professionale.

Nel concreto, le azioni da intraprendere in tale ambito riguardano la predisposizione di percorsi di crescita professionale delle persone, finalizzate ad un reale incremento sul piano delle competenze e delle capacità tecniche.

Nel corso del triennio 2023-2025 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- attuazione PNRR, project management, audit;
- innovazione di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- aggiornamento profili professionali e obiettivi che implicano conoscenze e competenze nuove.

In particolare, sono attivi gli abbonamenti, disponibili per tutto il personale, a riviste specializzate inerenti ai principali aspetti dell'attività comune: Servizi Demografici, Bilancio e Contabilità, Gestione delle Risorse Umane, Tributi, Polizia Locale, Appalti e Contratti.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 comma 3 del d.l. del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge del 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 d.lgs. del 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 d.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del d.lgs. del 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.