



COMUNE DI AVIATICO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E

ORGANIZZAZIONE

2023-2025

art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;

decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;

Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024.

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE – ART.2 DM.....	6
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE- ART. 3 DM.....	7
2. A) Sottosezione di programmazione VALORE PUBBLICO	7
2. B) – A -Sottosezione di programmazione PERFORMANCE.....	7
2. B) – B - Sottosezione di programmazione PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	8
2. C) Sottosezione di programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – ART. 4 D.M.....	10
Struttura organizzativa	11
3.B) - Sottosezione di programmazione PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	13
3.C)- A - Sottosezione di programmazione FABBISOGNO DI PERSONALE	14
3.C)- B - Sottosezione di programmazione FORMAZIONE DEL PERSONALE	15
SEZIONE 4. MONITORAGGIO- ART5. DM;.....	18
ALLEGATI:.....	20

PREMESSA

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente **entro il 31 gennaio**. Per l'anno in corso l'ultimo giorno disponibile per l'approvazione è il 15 ottobre 2023.

Le finalità del PIAO sono consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione e 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.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022¹, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

1. articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**)² e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
2. articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**)³;
3. articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**);
4. articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
5. articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
6. articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

¹ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 e che entra in vigore il 15 luglio 2022

² Di competenza statale;

³ Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e **il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione dell'Ente.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, 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.

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.

Il piano è costituito dalle seguenti sezioni e sottosezioni:

- 1) SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE – ART.2 DM;
- 2) SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – ART.3 DM;
 - a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico:
 - b. Sottosezione di programmazione Performance:
 - Piano degli obiettivi 2023- allegato 1;
 - Piano azioni positive – allegato 2;
 - c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza – allegato 3;
- 3) SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO- ART.4 DM;
 - a). Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;
 - b). Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile- allegato 4;
 - c). Sottosezione di programmazione
 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale- allegato 5;
 - Piano della Formazione;

4) SEZIONE 4. MONITORAGGIO- ART5. DM;

**SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE – ART.2 DM**

Amministrazione pubblica	COMUNE DI AVIATICO
Indirizzo	<i>Piazza papa Giovanni XXIII – AVIATICO (BG)</i>
PEC	<i>comune.aviatico@pec.regione.lombardia.it</i>
EMAIL	<i>info@comunediviatico.it</i>
C.F.	<i>00374900165</i>
Sito web	<i>https://comunediviatico.it/</i>
Telefono	<i>035/763250</i>
Abitanti al 31/12/2022	<i>567</i>

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE- ART. 3 DM

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2. A) Sottosezione di programmazione VALORE PUBBLICO

Essendo Comune inferiore ai 15.000 abitanti, il Comune di Aviatico non è tenuto alla compilazione della presente sezione. Si rinvia alle indicazioni strategiche contenute nel Documento unico di programmazione approvato 2023-2025, come modificato dalla Nota di aggiornamento con deliberazione consigliere n.6 28.03.2023.

2. B) – A -Sottosezione di programmazione PERFORMANCE

Si richiamano integralmente:

- **il piano delle azioni positive (PTAP)**, approvato con deliberazione 16 del 13.03.2021, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”. Il suddetto Piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente, orientando nel loro complesso le azioni:
 - al più ampio rispetto dell’effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
 - al miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un’accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - ad assicurare l’assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** non ancora approvato e in fase di definizione.

Nell’allegato 1 sono riportati gli obiettivi della performance per l’anno 2023.

2. B) – B - Sottosezione di programmazione PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

La Direttiva 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", più nota come direttiva Nicolais-Pollastrini, chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.

Il piano 2021-2023 vigente era stato approvato con deliberazione n. 16 del 13.03.2021 ed è riportato [all'allegato 2](#).

2. C) Sottosezione di programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In conformità a quanto previsto dal comma 2 del sopra citato articolo 6, nel Piano in oggetto devono essere definiti, tra l'altro, in applicazione dei principi previsti dalla Legge n. 190/2012, gli strumenti per assicurare la piena trasparenza dell'attività amministrativa e per il raggiungimento degli obiettivi in materia di anticorruzione.

Per quanto sopra, i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e suoi aggiornamenti confluiscono nella presente Sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" del (PIAO).

Le indicazioni previste in questa sottosezione danno attuazione alle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire e contrastare la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente, in sostanziale continuità con i contenuti dei PTPCT e relativi aggiornamenti precedentemente adottati dal Comune di Aviatico, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sottosezioni, nella consapevolezza che, comunque, l'adeguamento agli obiettivi della riforma che ha introdotto

nell'ordinamento il PIAO sarà necessariamente progressivo.

Suddette indicazioni tengono conto, in particolare:

- di quanto stabilito dai decreti attuativi della sopra citata legge;
- della vigente normativa in materia;
- del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022;
- delle indicazioni fornite dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), contenute anche nelle deliberazioni dalla stessa emanate;
- dell'esame delle informazioni in possesso dell'Ente;
- delle relazioni dei Responsabili di Unità Organizzativa Autonoma in occasione dei monitoraggi periodici;
- della relazione annuale del RPC, elaborata sulla base dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012.

Come indicato da ANAC nel PNA 2022, approvato dall'Autorità con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare Valore Pubblico, attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, finalizzato ridurre gli sprechi e orientare correttamente l'azione amministrativa.

Nel DM 132/2022 viene previsto che questa sottosezione sia predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, confermando così il ruolo centrale e di impulso di tale figura nell'ambito dell'intero sistema di prevenzione della corruzione.

A tal proposito, nei recenti atti adottati da Anac quali il documento denominato "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza - Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" (delibera del Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022), e in ultimo, l'allegato 3 al PNA 2022, viene precisato che la sua nomina *"deve avvenire nel rispetto di specifici criteri e requisiti soggettivi di indipendenza e autonomia"*. Inoltre vengono dettagliate attività e poteri riconducibili allo stesso nonché esaminati i rapporti tra RPCT e altri organi dell'amministrazione.

La presente sottosezione pertanto, è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente in coerenza con le linee strategiche contenute nel Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025 e relativo aggiornamento, in parallelo con i responsabili delle altre Sottosezioni, nell'ottica di una graduale pianificazione integrata delle misure previste con le altre sezioni e, in particolare riguardo al ciclo della performance, con l'introduzione di indicatori e di obiettivi di trasparenza e anticorruzione.

Come ricordato più volte dall'Autorità, anche nel PNA 2019, diverse sono le figure che sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La partecipazione al processo deve, infatti, vedere il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) al Responsabile della Trasparenza (RTI), dai

Responsabili di servizio e ad ogni singolo dipendente, che, nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti ad attuare le misure di prevenzione, conformandosi alle indicazioni e disposizioni prescritte, contribuendo così a creare un tessuto culturale favorevole alla prevenzione della corruzione e all'individuazione di buone prassi in materia.

Devono altresì essere coinvolti anche gli organi del Comune e gli altri soggetti e organismi che svolgono funzioni di controllo, le rappresentanze sindacali, i portatori di interessi diffusi.

L'esigenza di rafforzare i presidi e le tutele per la prevenzione della corruzione, consolidando la sinergia e la collaborazione tra i soggetti a vario titolo coinvolti, è resa ancor più necessaria dall'attuale complesso momento storico, nel quale è necessario porre in essere strategie efficaci per scongiurare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati dal verificarsi di eventi corruttivi o di "cattiva amministrazione", nell'ottica di massimizzare l'uso efficace delle risorse messe a disposizione per fronteggiare, in particolare, le ricadute economiche negative dovute alle azioni adottate per contenere l'emergenza sanitaria globale da COVID - 19.

A tal proposito, il PNA 2022, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni, nella parte speciale, affronta proprio il tema legato al "PNRR e i contratti pubblici".

Nel suddetto documento viene messo in luce il fatto che gli interventi legislativi susseguitesisi negli ultimi anni, se da un lato hanno *"arricchito il novero delle disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito dall'altro lato hanno prodotto una sorta di stratificazione normativa per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento"*.

La normativa emergenziale, quindi, al fine di rispondere prontamente alle istanze anche economiche dovute alla crisi, ha introdotto disposizioni di semplificazione e derogatorie a quelle vigenti che, se da un lato sono state ritenute indispensabili e necessarie per far fronte alla situazione di criticità, dall'altro potenzialmente, potrebbero determinare in processi già esposti al verificarsi di eventi rischiosi quali quelli legati agli appalti e all'erogazione di benefici e agevolazioni, un effetto amplificativo di tale eventualità.

Infine, in fase di revisione della presente sottosezione, sarà posta particolare attenzione al rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riferimento alla gestione degli appalti pubblici e di quei processi in cui sono gestite le risorse finanziarie anche derivanti dal PNRR, avendo riguardo anche ad altri processi caratterizzati da ampia discrezionalità, quali a titolo esemplificativo, quelli riguardanti l'erogazione di contributi, sovvenzioni, vantaggi di qualsiasi genere.

Non esistendo un ufficio dedicato in via esclusiva alle tematiche di prevenzione della corruzione, il RPCT, Segretario comunale, attualmente si avvale dell'ausilio del personale del settore amministrativo.

Non essendo emerse novità nel monitoraggio, si ritiene di confermare il piano 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta n.28 del 30/04/2022.

Il piano 2022-2024 è riportato [all'allegato 3](#).

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – ART. 4

D.M.

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”* e alla lettera c) *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.

Struttura organizzativa

Con il PIAO oggetto di approvazione, la Giunta ritiene di modificare l'organizzazione dell'ente, scindendo l'area unica ora vigente in due aree: AREA AFFARI GENERALI E FINANZIARIA e AREA TECNICA.

Di conseguenza l'attuale organizzazione prevede:

- 2 posizioni con incarico di elevata qualificazione;
- 1 Segretario comunale.

Di seguito è riportata la nuova organizzazione dell'ente.

La metodologia di analisi e valutazione degli incarichi di E.Q. è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale e conterrà i criteri generali ai fini della valutazione degli incarichi ad Elevata Qualificazione e relativa graduazione delle funzioni, nonché in applicazione dell'art. 15, comma 2, CCNL 21/5/2018.

I dipendenti al 31 dicembre 2022 sono 4 a tempo indeterminato, stratificati per categoria contrattuale.

Si riporta la macrostruttura dell'Ente valevole dal 01.01.2024.

SINDACO

GIUNTA

SEGRETARIO

AREA AFFARI GENERALI E FINANZIARIA

AREA TECNICA

Segreteria-
turismo-
cultura
Istruttore 20h

Finanziario -
tributi-
personale
Istruttore 36h

Servizi sociali
funzionario
5h

Demografici-
protocollo-
URP-
cimiteriali
Istruttore
36h

Manutenzioni
e Ambiente
18h

Lavori
pubblici ed
Edilizia
privata
18h

3.B) - Sottosezione di programmazione PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, non è stato sperimentato.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, ma anche del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Nello specifico, il POLA, redatto secondo le previsioni di cui all'art. 263, comma 4-bis, del DL n. 34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, modificato dell'art.1 del DL n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PPAA, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in luoghi diversi dai locali aziendali, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e progressioni di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Nonostante la normativa di categoria regolamenti le suddette forme di lavoro a distanza, il Comune di Aviatice è stato, fino a questo momento, di fatto sprovvisto di regolamenti ad hoc, sia in materia di orario di lavoro, che di telelavoro e/o lavoro agile.

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (c.d. Legge Finanziaria 2023), al comma 306 prevede espressamente che: *“Fino al 30 giugno 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli”*.

Infatti, il presente POLA, in quanto atto programmatico, definisce gli obiettivi organizzativi dell'Ente legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro.

Nello specifico, il Comune di Aviatico, con il lavoro a distanza, intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
- Ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali.

Il piano organizzativo è riportato [all'allegato 4](#).

3.C)- A - Sottosezione di programmazione FABBISOGNO DI PERSONALE

Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio,

Il PTFP deve essere redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sul- la previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- il principio del turn over;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la

possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Il piano organizzativo è riportato [all'allegato 5](#).

3.C)- B - Sottosezione di programmazione FORMAZIONE DEL PERSONALE

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare, il Piano formativo è orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicitate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche "trasversali e/o locali".

Il nesso tra priorità dell'ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici.

In altre parole, questo significa che i bisogni formativi cui risponde il Piano sono in buona parte una "conseguenza logica" di problemi/esigenze che l'ente è chiamato ad affrontare.

Con direttiva del 23 marzo 2023, il dipartimento per la Funzione Pubblica ha imposto alcuni obiettivi di upskilling e re-skilling, ossia di aumento e riqualificazione delle competenze e delle conoscenze, nell'ambito delle riforme obbligatorie previste nel PNRR. Se ne riportano alcuni stralci tra i più rilevanti.⁴

"Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, entro il 30.06.2023, le amministrazioni che non hanno ancora avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, si registrano sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento (<https://syllabus.gov.it>), indicando il proprio responsabile della formazione – ovvero, ove non presente, un altro referente – e individuando e abilitando i dipendenti da avviare all'attività formativa.

Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, le amministrazioni pubbliche, anche nelle more della revisione del PIAO, assicurano il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti;

Negli anni successivi, le amministrazioni pianificano nel PIAO lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;*

⁴https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf

2. *completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.(...)*

Come anticipato, oltre a obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni pubbliche individuano obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, a particolari obiettivi di performance e/o relativi a specifiche figure/famiglie professionali.(...)

*Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, **almeno 24 ore di formazione/anno**".*

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono state definite, per il triennio 2023-2025, le seguenti sette Linee di intervento, nell'ambito delle quali sono previsti molteplici interventi formativi finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale:

- Digitalizzazione e Innovazione;
- Formazione Anticorruzione e Trasparenza;
- Aggiornamento professionale e formazione specialistica;
- Formazione per la sicurezza sul lavoro;
- Formazione di ingresso per neo assunti;
- Formazione sul nuovo codice dei contratti d.lgs 36/2023;
- Formazione sul nuovo CCNL 19-21;

Il Comune di Aviatico è stato registrato nella piattaforma Syllabus e sono stati abilitati tutti i dipendenti.

A ciascun dipendente è assegnata la formazione nei seguenti ambiti:

- formazione sulle competenze digitali, assegnata automaticamente da parte del sistema, all'interno del quale vi è un'attività di assessment (valutazione del proprio livello di partenza);
- formazione sul nuovo codice degli appalti, dlgs 36/2023, con esclusione in tal caso degli operatori esperti e operatori (ex cat. A e B).

In futuro verranno resi fruibili ulteriori corsi più specifici e in ogni caso rimane la possibilità per il dipendente di segnalare corsi di proprio interesse.

Entro fine anno ciascun dipendente assegnato all'area degli istruttori e dei funzionari, a prescindere dall'attuale attribuzione di mansioni, dovrà essere in grado di formulare e stendere atti (determinazioni, delibere, altro) di propria competenza senza avvalersi di altri uffici o colleghi, salvo per i dati necessari non in proprio possesso. Tale richiesta è target minimo relativo alla formazione.

Allo stesso tempo verrà messa a disposizione specifica formazione sul funzionamento di MEPA e di SINTEL, aggiornati al nuovo contratto, affinché ogni unità operativa (settore/area/ ecc..) sia autonoma nell'effettuare le proprie gare e acquisti e abbia almeno un operatore abilitato.

Per quanto riguarda l'anno 2023, si è ritenuto di focalizzarsi sulla formazione relativa al nuovo codice dei

contratti e alla formazione di ingresso per neo assunti.

<u>PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE 2023</u>			
<u>MESE</u>	<u>MATERIA</u>	<u>FORMATORE/TIPOLOGIA</u>	<u>PERSONALE</u>
MAGGIO	NUOVO CCNL 19-21	PRESENZA	Ragioneria
LUGLIO/ DICEMBRE 2023	CONTRATTI e PROCEDURE D'APPALTO	E-LEARNING CORSI SYLLABUS- CORSO IN PRESENZA	Ragioneria /segreteria/ ufficio tecnico
LUGLIO/ DICEMBRE 2023	DIGITALIZZAZIONE E COMPETENZE DIGITALI	E-LEARNING CORSI SYLLABUS	tutti
LUGLIO/ DICEMBRE 2023	CORSO PER RILEVAZIONE ISTAT ANNO 2023	ISTAT	Demografici e Segreteria
DICEMBRE	SICUREZZA SUL LAVORO	SECONDO CALENDARIO STABILITO DA RSPP	Tutti
LUGLIO/DICEMBRE	FORMAZIONE SPECIFICA SECONDO MANSIONI	DA INDIVIDUARE	Tutti

Nell'anno 2024 è previsto aggiornamento nello specifico riguardo alle tematiche di privacy e sull'anticorruzione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO- ART5. DM;

La sezione 4 – Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni", del PNA 2022/2024.

E' stato predisposto comunque uno schema riassuntivo del ciclo di gestione dei piani:

Sezioni/ Sottosezioni PIAO	Soggetto responsabile	Modalità monitoraggio	Tempistiche/scadenza
1. SEZIONE ANAGRAFICA E CONTESTO ESTERNO			
Anagrafica e contesto esterno	Consiglio	Documento Unico di programmazione	- 31.07
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
Performance	Giunta/OIV	Relazione sulla performance	- al 30.06 - al 31.12
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT - OIV	Relazione annuale RPC (come da modello adottato da ANAC con comunicato del Presidente	31.05 e 31.10
		Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	- 15.12 (salvo eventuali proroghe comunicare da ANAC)
	OIV	Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	- 31.05 salvo eventuali proroghe comunicare da ANAC
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
Struttura organizzativa	Responsabili – giunta- Sindaco	In relazione alle modalità di monitoraggio previste per la sottosezione Performance	- 30.06 (con rif. anno precedente)

Organizzazione del Lavoro Agile	Responsabili segretario	Verifica annuale finalizzata a controllare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel POLA	Verifica annuale anche al fine di valutare modifiche del POLA e percentuali dei soggetti che possono accedere al lavoro agile
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale	Consiglio Comunale Giunta Comunale Rsu segretario	Valutazione triennale con aggiornamento annuale	31 luglio per predisposizione del DUP 31 gennaio per predisposizione PIAO
Piano della Formazione	Responsabili-Segretario	Esame del report sulle valutazioni di gradimento dei corsi di formazione effettuati dai dipendenti dell'ente	

ALLEGATI:

1. SEZIONE 2.B- PIANO DELLE PERFORMANCE 2023;
2. SEZIONE 2.B- PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025;
3. SEZIONE 2.C- RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
 - a. 3.A- SEZIONE 2.C- MAPPATURA PROCESSI
 - b. 3.B – SEZIONE 2.C – ANALISI DEI RISCHI
 - c. 3.C – SEZIONE 2.C- MISURE DI PREVEZIONE
 - d. 3.D – SEZIONE 2.C – MISURE DI PREVENZIONE PER AREE A RISCHIO
 - e. 3.E- SEZIONE 2.C. – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
4. SEZIONE 3.B- ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE
5. SEZIONE 3.C- FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025
 - a. 5.A - SEZIONE 3.C - CAPACITA' ASSUNZIONALI- CALCOLO
 - b. 5.B - SEZIONE 3.C - Elenco dipendenti al 01_01_2023
 - c. 5.C - SEZIONE 3.C- D.O. AL 01.01.2023
 - d. 5.D- SEZIONE 3.C -SCHEMA ORGANIZZAZIONE ENTE
 - e. 5.E - SEZIONE 3.C - PIANO DELLE ASSUNZIONI
 - f. 5.F- SEZIONE 3.C - SPESA DI PERSONALE