



Comune di Alagna
Provincia di Pavia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 - 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 22.01.2024

PREMESSE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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”*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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 delle *performance* (PdP), il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa della Pubblica Amministrazione funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC (ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e ss.mm.ii. e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ora che è entrato a regime, il PIAO dovrà essere approvato il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Come precisato dall'ANCI nella nota esplicativa alla Circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla pubblicazione sul Portale PIAO gestito dalla Funzione Pubblica.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del Decreto suddetto, 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;

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.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI ALAGNA

INDIRIZZO: VIA PIAVE, 12

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00473750180

SINDACO: ARCH. RENATO LAVEZZI

NUMERO DIPENDENTI AL 31
DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 4

NUMERO ABITANTI AL 31
DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 807

TÉLEFONO: 0382/818105

SITO INTERNET: www.comune.alagna.pv.it

E-MAIL: protocollo@comune.alagna.pv.it

PEC: info@pec.comune.alagna.pv.it

INFORMAZIONI PRESENTI SUL
SITO AGID: <https://form.agid.gov.it/view/4f840abd-2a29-4f5c-94a6-0d6e3f1154eb/>

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

ex Categoria CCNL 1998/2001	Dotazione organica rideterminata	n. posti	coperti	vacanti	Modalità di copertura e/o eventuali note
D	Istruttore direttivo tecnico	1	1	-	Funzione espletata mediante accordo fra Enti ex art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 (dall'1.1 al 30.6.2023)
D	Istruttore direttivo contabile	1	1	-	Funzione espletata mediante accordo fra Enti ex art. 14 del CCNL 22.1.2004 ed ex art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 (dall'1.1 al 30.6.2023)
C	Istruttore amministrativo/contabile e demografico	1	1	-	Entrata per scorrimento graduatorie di altro Ente dall'1.3.2021
C	Istruttore tecnico/amministrativo part-time 32 ore	1	-	1	Uscita mobilità volontaria dal 01.02.2020
C	Istruttore Amministrativo-Demografico	1	1	-	Entrata per mobilità volontaria dall'1.2.2020
C	Agente di Polizia Locale	1	-	-	Funzione espletata mediante Convenzione fra Enti
B	Autista scuolabus/ Collaboratore tecnico	1	1	-	Uscita fine rapporto di lavoro all'01.06.2024 Copertura mediante esternalizzazione servizio
B	Operaio altamente specializzato/ Collaboratore Tecnico	1	1	-	
Totale generale		8	6	1	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Si richiama il seguente atto in materia di programmazione dei fabbisogni del personale:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 29.12.2022, ad oggetto: “*Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 - Piano assunzioni 2023 e conseguente rideterminazione della dotazione organica*”;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 in data 04.5.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2024-2025.

Dato atto che con nota prot. n. 3994 del 06.09.2023 il collaboratore Tecnico in servizio presso l’Area Tecnica, inquadrato nell’area degli operatori esperti (ex categoria economica B8) ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza 31.05.2024;

Si richiamano, inoltre, le seguenti Convenzioni:

- in data 10.1.2015 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 4/2015) è stata perfezionata la Convenzione costitutiva del Comando Unico di Polizia Locale (comprensiva delle funzioni di Protezione Civile e SUAP) con i Comuni di Garlasco e di Borgo San Siro, con scadenza successivamente prorogata al 31.12.2027 (cfr. deliberazione del Consiglio Comunale di Alagna n. 49 del 28.11.2016);
- deliberazione della Giunta Comunale di Alagna n. 114 del 06/10/2023, con la quale, a seguito di riscontro positivo da parte del Comune di Morimondo (MI), è stato approvato lo schema di Protocollo d’intesa per lo svolgimento di incarico di collaborazione presso il Comune di Alagna, per il periodo 1.10.2023/30.6.2024, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, dell’Arch. Luca Venegoni, dipendente del Comune di Morimondo (Categ. D1) con titolarità di Posizione Organizzativa in relazione al Servizio Tecnico-Urbanistica, con lo scopo di ricoprire l’incarico di Responsabile del Servizio Territorio del Comune di Alagna;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 22.6.2023, ad oggetto: “*Approvazione atti d’intesa tra i Comuni di Alagna e di Sannazzaro de’ Burgondi per l’utilizzo congiunto di personale, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della Legge 311/2004*”, Rag. Debora Gatti senza attribuzione di responsabilità;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Nei Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti, visto il comma 562 dell’art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (e ss.mm.ii.) che fissa il principio ed il vincolo in materia di contenimento delle spese di personale con riferimento all’anno 2008, è possibile prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile a condizione che sia rispettato il limite della spesa per il personale sostenuta nel 2008 (Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Delibera n. 4/2019).

Non trova pertanto applicazione quanto stabilito dal D.L. 34/2019 in fatto di facoltà assunzionali calcolate in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate, mentre resta vincolante il limite di spesa del personale riferito all’anno 2008, quantificato, per il Comune di Alagna, in € 198.310,00 (spesa potenziale massima).

Vista la nota prot. n. 3994 del 06.09.2023 con la quale il collaboratore Tecnico in servizio presso l’Area Tecnica, inquadrato nell’area degli operatori esperti (ex categoria economica B8) ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza 31.05.2024, si prevede di provvedere alla sua sostituzione mediante esternalizzazione del servizio.

3.3.4- Formazione del personale

CONTESTO E OBIETTIVI GENERALI

La formazione assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella Pubblica Amministrazione, tant'è che l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi. Al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli Enti Locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. Detto CCNL, al capo V (articoli 54, 55 e 56), è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21.5.2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli Enti Locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L'articolo 5 del CCNL del 16.11.2022, al comma 3, lettera i), ha previsto che definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento sono oggetto di confronto.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, il Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*, convertito in Legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del Decreto Legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune di Alagna, facendo seguito alla precedente programmazione formativa (in particolare, da ultimo, disposta con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 04.05.2022), con il presente Piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*) si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della *privacy*, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

DESTINATARI DEI PROCESSI FORMATIVI E RISORSE FINANZIARIE

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell'Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16.11.2022, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora tali attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Il Comune di Alagna cura, per ciascun dipendente, la raccolta delle informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16.11.2022, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Per il triennio 2024-2026, la spesa annua prevista in bilancio è di € 200,00, oltre ad eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

Nel quadro sopra delineato, il Comune di Alagna, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali vigenti, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (attraverso l'utilizzo dei permessi per il diritto allo studio e aspettative non retribuite per diritto allo studio).

IL CICLO DELLA FORMAZIONE

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

1. **rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili dei Servizi e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale e del CUG;
2. **progettazione della formazione:** è lo *step* dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, *training on the job*, *mentoring* aziendale, formazione a distanza o formazione *in house*);
3. **gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del Piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative;
4. **monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuato un monitoraggio dell'attività formativa, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove

previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

AREE DI FORMAZIONE PER IL TRIENNIO

Le aree di intervento formativo, di massima, per il triennio 2024-2026 sono le seguenti:

AREA	TEMATICA
INFORMATICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizzo programmi <i>Web</i>; ✓ corsi di base ed avanzati sui programmi <i>Word, Excel, Access, Autocad, Internet</i>, ecc.; ✓ corsi su altri programmi informatici e applicativi in uso o di nuova introduzione nell'Ente derivanti anche da finanziamenti per innovazione tecnologica e digitale nell'ambito del PNRR.
AMMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, <i>privacy</i>, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.; ✓ principi e tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi.
CONTABILE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Finanza e gestione dell'Ente; ✓ bilancio; ✓ controllo di gestione; Piano delle Performance.
SPECIALISTICA SETTORIALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuove normative specifiche o aggiornamento delle singole strutture.
RICOLLOCAZIONE PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formazione personale neo-assunto o da riqualificare; ✓ sviluppo delle nuove competenze di personale soggetto a mobilità interna.
SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Corsi riferiti alle politiche di genere, pari opportunità, diritto antidiscriminatorio, ecc.
PREVENZIONE E PROTEZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Corsi rivolti alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D.Lgs. 81/2008) per il personale neo-assunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; ✓ corsi in materia di anticorruzione e trasparenza; ✓ corsi sulla tutela della <i>privacy</i>.

Piano degli obiettivi relativo all'anno 2024

Premesso che :

- con Legge delega n. 15 del 4 marzo 2009 il Parlamento italiano ha dato mandato al Governo di apportare modifiche sostanziali alla legislazione vigente al fine di pervenire ad una riforma organica della P.A.;
- il Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, principale intervento legislativo approvato nel rispetto della legge delega, ha recepito le indicazioni della legge stessa, introducendo numerose novità in campo legislativo in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione;
- lo stesso decreto, riaffermando all'art. 31 la piena potestà regolamentare e statutaria degli enti locali, ha stabilito l'obbligo per i comuni di disciplinare le materie in tema di premialità e valutazione, pena l'entrata in vigore, per gli inadempienti, delle rigide prescrizioni, vincolanti per la P.A. centrale, previste nel decreto in parola, in particolare quelle riferite al sistema delle fasce di merito;
 - che con decreto legislativo 25.05.2017, n. 74, sono state apportate modifiche al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7.8.2015, n. 124;
 - che l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;
 - che ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del d.lgs. n. 74/2017, le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 150/2009, secondo le modifiche apportate dallo stesso decreto n. 74/2017, entro sei mesi dall'entrata in vigore (22 dicembre 2017) e che nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto n. 74/2017;
 - che in tal senso l'ente ha adottato il sistema di valutazione delle performance;
- tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'ente (con popolazione inferiore a 5000 abitanti) del ridotto numero dei dipendenti, della previsione degli obiettivi anche nel contesto dei dati economici finanziari inseriti nel DUP 2024- 2026e della non obbligatorietà del P.E.G.
- ritenuto di approvare con atto separato e autonomo gli obiettivi e relativi indicatori anche in considerazione dell'obbligatorietà del piano ai fini di future assunzioni

EVIDENZIATO CHE: L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, documenti che saranno inseriti sia nel Piao 2024

- di recepire pertanto il *"Piano degli obiettivi e della performance 2024"*, come da schede di seguito esplicitate che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono indicati i progetti strategici, gli obiettivi gestionali comuni e gli obiettivi gestionali individuali per l'anno 2024 sulla scorta di quanto rappresentato nelle premesse e che sono recepiti, e collegati ai dati finanziari, nel Piao 2024;
- di assegnare ai titolari di p.o.(e al segretario) in conformità al *"Piano degli obiettivi e della performance 2024"*, l'onere del conseguimento degli obiettivi definiti di rispettiva competenza e la rendicontazione, a consuntivo e in sede di valutazione secondo le metodologie vigenti nell'ente, come specificato nelle premesse.

SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

Responsabili interessati:

Segretario Comunale -

Responsabile Servizio Finanziario -

Finalità da conseguire (obiettivi generali di settore)

Assicurare i servizi attuali con maggior funzionalità e efficienza potenziamento delle strutture e dei sistemi informatici degli uffici, anche tenuto conto del ridotto numero del personale addetto. Rinnovi adesioni agli enti associativi di settore. Ricerca di collaborazioni per accesso a finanziamenti, contenimento della spesa nel settore con specifico riferimento a spese di consulenza, spese di rappresentanza e non obbligatorie. In particolare andrà controllato l'andamento delle spese luce, gas e telefoniche, di stampati, di riviste, andranno valutate le convenzioni consip e mepa in ordine alla gestione sia di spese come gas, luce (già affidate a mezzo procedura elettronica) e telefono che per gli acquisti (legge 208/2015). Potenziamento della formazione professionale dei dipendenti nel settore tributario e gestione paghe, e corsi di formazione nel settore organizzativo della prevenzione e corruzione, e direzionale con priorità ai corsi gratuiti. Valorizzazione del personale, informazione anche via internet dell'attività del settore.

SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

Responsabili interessati:

Responsabile Servizio Finanziario/Responsabile Servizio demografico

Finalità da conseguire (obiettivi di settore)

Assicurare i servizi attuali con maggior funzionalità e efficienza potenziamento delle strutture e dei sistemi informatici degli uffici, anche tenuto conto del ridotto numero del personale addetto. Rinnovi adesioni agli enti associativi di settore. Ricerca di collaborazioni per accesso a finanziamenti, contenimento della spesa nel settore con specifico riferimento a spese di consulenza, spese di rappresentanza e non obbligatorie. In particolare andrà controllato l'andamento delle spese luce, gas e telefoniche, di stampati, di riviste, andranno valutate le convenzioni consip e mepa in ordine alla gestione sia di spese come gas, luce (già affidate a mezzo procedura elettronica) e telefono che per gli acquisti (legge 208/2015). Potenziamento della formazione professionale dei dipendenti nel settore demografico tributario e gestione paghe, e corsi di formazione nel settore organizzativo della prevenzione e corruzione, e direzionale con priorità ai corsi gratuiti. Valorizzazione del personale, informazione anche via internet dell'attività del settore.. Utilizzo personale sui comuni convenzionati.

Garantire i servizi inerenti il settore sociale, settore che assorbe risorse per garantire l'assistenza a famiglie e minori in difficoltà Mantenimento dei servizi nel settore.

Contenimento delle spese nei vari settori anche a mezzo di appalto pluriennale.

Mantenimento livelli quali quantitativi dei servizi (iniziative a favore della terza età, assistenza).

Rinnovo contributi alle associazioni di volontariato operanti in zona mediante anche contratti di servizio,. Nel settore sociale, appalti esterni..

OBIETTIVI SPECIFICI:

Obiettivo sportello amico (servizio demografico)

Consegna certificati in tempo reale abbattimento tempi di attesa

Indice tempo medio di consegna dello sportello del certificato

Obiettivo aggiornamento professionale dei dipendenti nel settore (entrambi i servizi)

Indice numero convegni programmati 2 / effettiva partecipazione ai convegni

Obiettivo maggior comunicazione istituzionale mediante aggiornamento sito web (servizio ragioneria)

Indice numero comunicazioni programmate mensili (da 5 a 10)/ numero comunicazioni pubblicate mensilmente per settore

Obiettivo prevenzione e corruzione (entrambi i servizi)

Indice effettivo aggiornamento con partecipazione ad un corso nel settore

Obiettivo recupero evasione (servizio ragioneria)

Indice percentuale recupero con raffronto accertamenti riscosso

Indice controlli e accertamenti programmati (10)/controlli accertamenti effettuati

Obiettivo equilibrio economico finanziario e di cassa (servizio ragioneria)

Indice chiusura esercizio in avanzo amministrazione e di cassa

Risultanze della gestione e della attuazione dei rapporti economici finanziari inerenti la chiusura dell'unione

Adozione del Piano delle Azioni positive.Triennio 2024-2026

PREMESSO che l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONSIDERATO che la Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche e che la predisposizione del piano costituisce una delle condizioni per procedere ad eventuali assunzioni come evidenziato dalla Corte dei Conti (cfr CdC Veneto 531/2015);

EVIDENZIATO CHE:L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della

Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR ,documenti che saranno inseriti sia nel D.U.P. 2024 2026 che nel Piao 2023 per un miglior raccordo.

Di approvare e recepire il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2024– 2026, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246" come in appresso enucleato.

Il Piano è volto a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

A tal fine nel triennio 2024-2026 si prevede:

1) Formazione: garantire ,con criteri di rotazione ,un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile,dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:

- verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;

- organizzazione di corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;

2) Gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale;

-flessibilità di orario nell'ambito di un range predeterminato (45 minuti)in funzione di garantire comunque le esigenze dei servizi differenziando gli orari anche in relazione alle caratteristiche e al bacino di utenza dei servizi;

3) Misurazione e valutazione delle performance: assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali;

4) Benessere lavorativo: verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attraverso colloqui individuali;

5) Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio;

nella redazione degli atti amministrativi anche secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007;

6)Assicurare la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di commissioni (comprese le commissioni di gara e concorso) e comitati dell'ente;

7) Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione pertinente di amministrazione trasparente.

SEZIONE LAVORO AGILE 2024

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale
- b) Piano della Performance
- c) Piano delle azioni positive
- d) Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- e) Piano triennale della Formazione del Personale

Relativamente al lavoro agile Il comune intende avvalersi del lavoro agile come strumento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, atto alla gestione delle attività da remoto a condizione che ciò permetta di non ridurre la qualità e tempestività dei servizi connessi alle funzioni con esso compatibili. Il ricorso al lavoro agile è stato attivato nel periodo emergenziale per le attività che non richiedevano necessariamente la presenza fisica del dipendente come misura per rispondere all'emergenza pandemica .Esso comunque si delinea quale obiettivo di riorganizzazione dei servizi, degli spazi, dei costi e delle modalità di gestione anche a regime.Sotto questo profilo l'ente adotterà apposito regolamento di disciplina del settore in conformità alle disposizioni ministeriali e circolari in materia .n specifico si terrà conto delle disposizioni introdotte dal nuovo contratto collettivo funzioni locali 2019-2021 sul lavoro agile e sul lavoro da remoto (art 80 -85) che costituiranno il riferimento nell'utilizzo di questi istituti .

Inoltre si terrà conto della direttiva del ministero funzione pubblica del 29 12 2023 che prevede :
*...allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare **la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.** Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato. Sarà cura dei Vertici di ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva.*

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA' (LEGGE 221/2012)

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
Sito istituzionale	Aggiornamento continuo del sito istituzionale accessibile	Si intende aggiornare e monitorare il sito istituzionale nel rispetto di tutti i requisiti di accessibilità previsti dalla normativa in continua evoluzione. Si intende ampliare la possibilità di accedere on line alla modulistica e alla partecipazione del privato alle procedure su istanza di parte anche mediante spid e cie .Passaggio su portale dei principali servizi erogati off line o in modalità tradizionale partecipando ai contributi pnrr	12/2024
Siti web tematici	Monitoraggio ed adeguamento dei siti tematici afferenti all'amministrazione	Si intende effettuare attività di costante monitoraggio e ove necessario di adeguamento alla normativa vigente dei siti tematici in relazione alla normativa privacy e protezione dati personali	12/2024
Formazione informatica	Pubblicare documenti accessibili	Si intende potenziare la formazione del personale che produce documenti informatici pubblicati online, affinché i documenti rispettino le regole di accessibilità in tutto il procedimento di pubblicazione. Verifica funzionamento sistema pago on line	12/2024
Telelavoro	Consentire il ricorso in casi particolari a tale forma lavorativa	Verifica di situazioni personali che possano legittimare nell'interesse reciproco il ricorso al telelavoro	12/2024