

<b>Comune di Torre Beretti e Castellaro Provincia di Pavia</b>  *****	<b>Codice Ente</b> <b>11293</b>	<b>Codice Materia</b>
	<b>DELIBERAZIONE N. 35</b>	
	Soggetto invio ai capigruppo consiglieri Trasmessa alla Sezione Provinciale del C.R.C. con elenco N. .... in data .....	

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

L'anno **duemilaventitre** addì **tredecim** del mese di **maggio** alle ore **12:15** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BROVEGLIO Marco	Presente
MARANGON Anna Erminia	Presente
MALVICINI Adriana	Presente

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste l'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale **D'ANGELO Dott. Francesco** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco **BROVEGLIO Marco** - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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.

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente

la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Con

deliberazione di Consiglio Comunale in data 13 05 2023 sono stati approvati il Documento Unico di programmazione ed il bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

Il Comune ha provveduto ad inserire nel Piao in quanto assorbiti dallo stesso i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione :

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 2025

Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

Piano delle Performance ed Obiettivi

Piano delle azioni positive 2023-2025

Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Piano triennale della Formazione del Personale 2023

Visto l'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Dato atto che il comuna ha meno di 50 dipendenti e pertanto adotta un Piao semplificato

Acquisito il parere del revisore del conto e i pareri dei funzionari responsabili

Con voti unanimi favorevoli

## DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di

Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla

legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Responsabile Pubblicazioni, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. di dare mandato al Responsabile di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con separata e unanime votazione:

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000

Delibera di G.C. n. 35 del 13.05.2023

Parere **favorevole** sulla proposta per la regolarità **tecnica** e per la **compatibilità monetaria** (D.L. 78/2009).

Il Responsabile del Servizio

F.to D'ANGELO Dott. Francesco

Parere **favorevole** sulla proposta per la regolarità **contabile e copertura monetaria** (D.L. 78/2009).

Il Responsabile del Servizio

F.to Agostina PRETOTTO

---

**Letto, approvato e sottoscritto:**

**IL PRESIDENTE**  
**F.to BROVEGLIO Marco**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to D'ANGELO Dott. Francesco**

---

- 
- ❑ Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 22.05.2023 Al 06.06.2023 Ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
  - ❑ Viene Trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
  - ❑ Viene comunicata al Prefetto ai sensi dell' art 135 comma 2 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **22.05.2023**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to D'ANGELO Dott. Francesco**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

---

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'Art. 134 del D.Lgs267/00:

- ❑ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ( . . ) - Art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.
- ❑ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D.Lgs 267/00

Addì, 22.05.2023

**COMUNALE**

**IL SEGRETARIO**  
**F.to D'ANGELO Dott. Francesco**

---

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.  
Addì 22.05.2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

D'ANGELO Dott. Francesco

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

## **Comune di TORRE BERETTI CASTELLARO**

### **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

### **Riferimenti normativi**

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale

anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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



<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Comune Torre Beretti Castellaro via Frascarolo 4  Telefono: 0384/84132  Fax 0384/613005  Posta Elettronica Certificata : <a href="mailto:ragio.comunetorreberetti@pec.it">ragio.comunetorreberetti@pec.it</a> P.Iva: 01394200180 Il codice univoco : UFMN03  codice iban IT30W0569611300000030700X79		SI

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<p>In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la <u>piena accessibilità</u>, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini in generale e agevolare coloro che hanno meno dimestichezza con l'uso dei mezzi tecnologici e nonché 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.</p> <p>Gli atti di riferimento della sezione sono :</p> <p>D.U.P. 2023/2025 approvato con delibera C.C. del 13 05 2023 di cui al seguente link :</p> <p><a href="http://www.comunetorberetti.pv.it/index.php?mod=bilancio_di_previsione_12">http://www.comunetorberetti.pv.it/index.php?mod=bilancio_di_previsione_12</a></p> <p>Gli obiettivi di accessibilità sono contenuti all'allegato A</p>		
<b>2.1 Valore pubblico</b>	<p>La <b>missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico</b> a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo <b>economicità</b> le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.</p> <p>Esso è il <b>miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata</b>, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i <b>valori intangibili</b> 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'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.</p> <p>Gli atti di riferimento sono costituiti dal D.U.P. 2023 2025 e dal bilancio di previsione 2023 2025 di cui ai seguenti link :</p>		

	<a href="http://www.comunetorreberetti.pv.it/index.php?mod=bilancio_di_previsione_12">http://www.comunetorreberetti.pv.it/index.php?mod=bilancio_di_previsione_12</a>		
--	---	--	--

<p><b>2.2 Performance</b></p>	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p><b>Il Piano Obiettivi 2023 e Piano delle Performance è contenuto all'allegato B</b></p> <p>Il Comune ha approvato in ordine al <i>Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198; piano triennale delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro lo stesso è contenuto all'allegato C</i></p>		
<p><b>2.3 Rischii corruttivi</b></p>	<p>Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) autorizzazione/concessione;</li> <li>b) contratti pubblici;</li> <li>c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li>d) concorsi e prove selettive;</li> <li>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.</li> </ul> <p>Il piano della prevenzione della corruzione confermato dalla Giunta con delibera G.M.78 del 30 11 2022 prevede i contenuti sopra citati ed è reperibile al seguente link :</p>		

	<p><a href="http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/21_altri_contenuti/Conferma%20Piano%20prevenzione%20corruzione%202023.pdf">http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/21_altri_contenuti/Conferma%20Piano%20prevenzione%20corruzione%202023.pdf</a></p> <p><a href="http://www.comunetorreberetti.pv.it/index.php?mod=altri_contenuti">http://www.comunetorreberetti.pv.it/index.php?mod=altri_contenuti</a></p>		
--	---	--	--

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	Alla data del 31 12 2022 la dotazione organica dell'ente è costituita da due dipendenti di cui una part time ore 24 e un dirigente segretario comunale in convenzione .		

<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	In considerazione del fatto che la pianta organica risale ai primi anni del 2000 e tenuto conto dell'imminente entrata in vigore del nuovo contratto funzioni locali 2019/2021 si procederà ad una revisione della pianta organica in base alle nuove esigenze e dinamiche organizzative Non sono state previste assunzione nel 2023.		
------------------------------------	--	--	--

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>Il comune ha adottato il piano per le azioni agili in data 16/01 con delibera 7 G.M. 2021 .Del lavoro agile hanno usufruito durante il periodo emergenziale ,i dipendenti non preposti ad attività che necessariamente richiedevano la presenza fisica sul posto di lavoro.Il piano è pubblicato al seguente link :  <a href="http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/00_disposizioni_generali/01_atti_generali/00_pola/pola.pdf">http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/00_disposizioni_generali/01_atti_generali/00_pola/pola.pdf</a>  Inoltre in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo contratto si è predisposto nel settore apposito allegato</p>		



<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	Il piano è allegato a presente documento sotto la lettera E		
--	---	--	--

<b>3.3.1 3.2</b> <b>Formazione del personale</b>	La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'amministrazione .Il piano della formazione è in allegato F al presente provvedimento.		
---	---	--	--

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>		

## **ALLEGATO A OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'**

### **CONCETTO DI ACCESSIBILITA'**

L'accessibilità, in ottemperanza al principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della costituzione, è il riconoscimento e tutela di ogni persona di accedere a tutte le fonti di informazione ed ai relativi servizi, ivi compresi quelli che si articolano attraverso strumenti informatici e tematici della Pubblica Amministrazione ed ai servizi di pubblica utilità da parte delle persone disabili.

### **FINALITA'**

Il presente documento prevede che i sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, debbano fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie di supporto o configurazioni particolari. Essa riguarda i prodotti hardware e software delle pubbliche amministrazioni.

#### **Responsabile Accessibilità**

responsabile servizi demografici e protocollo signor/a GAIELLI Stefano

## COMUNE DI TORRE BERETTI CASTELLARO

### OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA' (LEGGE 221/2012)

<b>Obiettivo</b>	<b>Breve descrizione dell'obiettivo</b>	<b>Intervento da realizzare</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
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	12/2023
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	12/2023
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	12/2023
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	12/2023



## ALLEGATO B Piano degli obiettivi relativo all'anno 2023

### 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 nel 2018 un nuovo 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 2023 – 2025 e 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 dandosi atto che il piano viene recepito dal D.U.P. di riferimento

### Dato atto che:

- le schede allegate inserite o da inserire anche nel D.U.P. 2023-2025 che costituiscono nel loro complesso il *"Piano degli obiettivi e della performance 2023"* e le stesse saranno inserite e/o richiamate nel Piao

**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. 2023 2025 che nel Piao 2023 per un miglior raccordo

di recepire pertanto il *"Piano degli obiettivi e della performance 2023 "*, 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 2023 sulla scorta di quanto rappresentato nelle premesse e che sono recepiti, e collegati ai dati finanziari, nel D.U.P. e nel Piao 2023

di assegnare ai titolari di p.o.(e al segretario) in conformità al "Piano degli obiettivi e della performance 2023", 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 - D'Angelo Francesco  
Responsabile Servizio Finanziario - Pretotto Agostina

### **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. Potenziamento della gestione associata di servizi e revisione orario di servizio con ampliamento presenze pomeridiane anche mediante rotazione presenza uffici. Rafforzamento mediante procedure unitarie della gestione associata nei vari servizi. Utilizzo personale sui comuni convenzionati.

## *SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE*

### Responsabili interessati:

Responsabile Servizio Finanziario Pretotto Agostina

### **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 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.. Rafforzamento mediante procedure unitarie della gestione associata nei vari servizi. Utilizzo personale sui comuni convenzionati.

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

Piena e completa pulizia e cura dell'impianto cimiteriale. Contenimento delle spese nel settore anche a mezzo di appalto pluriennale.

Mantenimento livelli quali quantitativi dei servizi (iniziative a favore della terza età, soggiorni climatici, assistenza). Rinnovo contributi alle associazioni di volontariato operanti in zona mediante anche contratti di servizio, soggiorni termali Nel settore sociale, appalti esterni.. Utilizzo di voucher/presto per i diversi settori interessati.

### **OBIETTIVI SPECIFICI:**

#### **Obiettivo sportello amico (settore demografico)**

Consegna certificati in tempo reale abbattimento tempi di attesa

Indice tempo medio di consegna dello sportello del certificato

Punteggio obiettivo 10/100

#### **Obiettivo aggiornamento professionale dei dipendenti nel settore**

Indice numero convegni programmati 2 / effettiva partecipazione ai convegni



Punteggio obiettivo 10/100

**Obiettivo maggior comunicazione istituzionale mediate aggiornamento sito web**

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

Punteggio obiettivo 10/100

**Obiettivo prevenzione e corruzione**

Indice effettivo aggiornamento con partecipazione ad un corso nel settore

Punteggio obiettivo 10/100

**Obiettivo recupero evasione**

Indice percentuale recupero con raffronto accertamenti riscosso

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

Punteggio obiettivo 10/100

**Obiettivo sportello amico urp – tutela delle persone e famiglie in difficoltà**

Numero richieste di contributi assistenza pervenuti / numero richieste evase

Numero persone in difficoltà avviare al lavoro a mezzo voucher / numero persone segnalate dai servizi sociali

Punteggio obiettivo 20/100

**Obiettivo assistenza persone in difficoltà tramite pacco alimentare /misure di solidarietà alimentare**

Numero domande ricevute/domande evase

Punteggio obiettivo 10/100

**Obiettivo equilibrio economico finanziario e di cassa**

Indice chiusura esercizio in avanzo amministrazione e di cassa

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

Punteggio obiettivo 20/100

*SERVIZI INERENTI ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA*

Responsabili interessati:

Responsabile Servizio tecnico - Brugin Paola

**Finalità da conseguire.(Obiettivi generali di settore)**

Attuazione degli investimenti programmati nel bilancio 2023 con specifico riferimento a quelli inerenti il Pnrr

**Obiettivo attuazione investimenti anno 2023**

Indice :realizzazione entro il 2023 degli investimenti previsti in bilancio 2023

Peso obiettivo 30/100

**Obiettivo formazione del personale**

Indice :partecipazione ad almeno 2 corsi annuali di cui uno nel settore prevenzione corruzione /effettiva partecipazione

Peso obiettivo 10/100

*SERVIZI INERENTI SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE*

Responsabili interessati:

Responsabile Servizio tecnico - Brugin Paola

**Finalità da conseguire (obiettivo di settore)**

Soddisfare le richieste della comunità nel settore. Eseguire per quanto possibile in economia le progettazioni e le direzioni nel settore riducendo gli incarichi esterni. Rafforzare le collaborazioni del settore con altri comuni continuazione di iniziative a favore dell'ambiente (giornata del verde pulito ecc.). Obiettivo di settore: piena e completa pulizia e cura delle aree verdi

comunali. Attivazione verifiche impianti comunali e controlli sul territorio (almeno 12 annuali). Piena attuazione della scelte dell'amministrazione in ordine alla raccolta differenziata rifiuti . Appalti esterni.

**Obiettivi specifici :**

**Obiettivo un paese più pulito**

Numero operazioni di sfalci e pulizia aree pubbliche (almeno 1 settimanale)/numero operazioni effettive  
Peso obiettivo 20/100

**Obiettivo sportello amico territorio**

Indice numero dia e simili presentate / numero dia e simili esaminate  
Indice numero richieste di raccolta beni da conferire piazzola ecologica / Numero richieste evase  
Indice certificati rilasciati entro 3 giorni/ tempo effettivo rilascio  
Peso obiettivo 20/100

*SERVIZI INERENTI TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ*

**Responsabili interessati:**

Responsabile Servizio tecnico - Brugin Paola

**Finalità da conseguire(obiettivi di settore)**

attiene principalmente alle spese sostenute dall'ente per l'illuminazione pubblica comunale, oggetto di migliorie già nei passati anni. In considerazione della crisi energetica, assume notevole importanza l'attuazione di politiche di contenimento della spesa energetica nei fabbricati e servizi comunali  
Peso obiettivo 20/100

## **ALLEGATO C      Adozione del Piano delle Azioni positive.Triennio 2023-2025**

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. 2023-2025 che nel Piao 2023 per un miglior raccordo

Di approvare e recepire il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2023– 2025, 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 2023-2025 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 contemperino 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

## **ALLEGATO D      SEZIONE LAVORO AGILE 2023**

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 triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- c) Piano della Performance
- d) Piano delle azioni positive
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- f) Piano triennale della Formazione del Personale

Relativamente al lavoro agile Il comune di Frascarolo 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 .

In 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 .

## Allegato E **Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025 e ricognizione eccedenze.**

### **Premesso:**

- che considerate le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che la procedura di programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è stata puntualmente verificata dal Servizio Gestione Risorse Umane anche attraverso il confronto con i Responsabili dirigenziali dei Settori/Servizi dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, previo accertamento della disponibilità dei posti di dotazione organica;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2018-2020\_, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

### **Visto:**

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

**Visto il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento**

**per la definizione del modello organizzativo degli Enti, deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);**

Valutate le disposizioni transitorie dettate dall'articolo 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 che dispone che le Linee Guida della Funzione Pubblica debbano essere adottate entro il 90 giorni successivi alla entrata in vigore del provvedimento, cioè entro il 22 settembre, termine che non è ovviamente imperativo. Si stabilisce inoltre che, in fase di prima applicazione, il divieto per le PA di effettuare assunzioni di personale in caso di mancata adozione del piano triennale del fabbisogno entrerà in vigore solamente a partire dal prossimo 30 marzo 2018 e, comunque, decorsi almeno 60 giorni dalla pubblicazione delle Linee Guida.

Che in base alla nuova normativa il documento prende il posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale. Rimane confermato che esso deve essere approvato ogni anno e che ha, nel contempo, una valenza triennale. In assenza di nuove disposizioni si ritiene che questo documento deve continuare ad essere allegato al DUP, documento unico di programmazione. E ciò anche in considerazione della finalità di documento riassuntivo di tutte le scelte programmatiche che caratterizza il DUP .La dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale: la dotazione organica discende a questo punto dal documento di programmazione del fabbisogno di personale.

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno del personale da parte delle pubbliche amministrazioni adottate dal ministero funzione pubblica e pubblicate sulla G.U. 173 del 27 7 2018

PRESO ATTO CHE è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre il decreto del

Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché (art. 6 citato decreto )le modalità semplificate per gli enti con meno di 50

dipendenti.provvedimento entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre e che pertanto il presente

provvedimento sarà richiamato e assorbito nel Piao comunale di prossima predisposizione stante che l'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti **assorbiti** dal PIAO nei seguenti piani :

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azione concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP)

#### **Riscontrato:**

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che è stata effettuata l'adozione del piano delle azioni positive (art. 48, D.Lgs. n. 198/2006);
- l'assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell'art. 91, comma 4, D.Lgs. 267/2000) e di vincitori di concorsi non assunti;

- che dalla ricognizione effettuata presso tutti i Dirigenti/responsabili di servizio, ai sensi degli artt.6 e 33 del D.Lgs.165/2001, non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in sovrannumero;
- che l'attuale organico è costituito da numero due dipendenti preposti agli uffici
- **che parimenti tale organico è in condizione di garantire i servizi minimi essenziali che l'ente deve assicurare onde non si prevedono assunzioni**

Che è stato emanato il decreto attuativo dell'articolo 33 comma 2 del decreto crescita (D.L. 34 del 30/04/2019) articolo che prevede che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia saranno definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza StatoCittà ed autonomie locali. La norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio procapite. Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale.

Che Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, relativo alle modalità applicative di quanto disposto dall'art. dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che prevede due innovazioni di grande rilevanza per i Comuni:

- Una nuova modalità di calcolo delle possibilità assunzionali dei Comuni, che deriva dal rapporto tra spese di personale/entrate correnti.
- L'apertura all'incremento del budget per il salario accessorio del personale dipendente dei Comuni, applicabile all'aumentare del numero di dipendenti presenti inservizio.

Il Decreto è finalizzato, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, a individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

DATO ATTO che non si procede al conteggio degli spazi assunzionali ex art. 33, c. 2, del DL 34/2019, convertito in Legge 58/2019 in quanto l'ente non intende assumere personale

**Sulla base delle cessazioni previste nel triennio ,della capacità assunzionale e dell'entrata in vigore del nuovo contratto c.c.n.l. enti locali 2019-2021 l'ente**

**A)Da atto che non ha personale in eccedenza**

**B)prevede nel triennio di vigenza del D.U.P. e in relazione al Piao ,di non assumere personale**



**C)prevede di attivare tirocini curriculari ed extracurriculari e altre forme di volontariato e /o collaborazione a titolo gratuito presso gli uffici**

## ALLEGATO F PIANO FORMAZIONE PERSONALE

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del *turn over* imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

Oggi più che mai, nel corso della crisi pandemica Covid19 e alla luce del Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia per risollevare il Paese, la formazione del personale della pubblica amministrazione è posta al centro della riforma della pubblica amministrazione per incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative con l'obiettivo di sburocratizzare per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

La formazione è pertanto un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In quest'ottica la formazione è anche, ed al contempo, diritto e dovere del dipendente.

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi mirati con la finalità di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Rilevato che in esecuzione della direttiva della funzione pubblica 13/12/2001 avente ad oggetto "formazione e valorizzazione del personale della pubblica amministrazione" occorre procedere alla redazione del piano di formazione anno 2023 che avrà validità anche ai fini dell'assegnazione delle indennità e degli incentivi costituendo la partecipazione ai convegni elemento valutativo delle performance dei dipendenti

Riscontrato che il contratto collettivo degli enti locali prevede apposite disposizioni sulla formazione e precisamente :

- previsione di adeguati ed organici interventi formativi del personale
- la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento

Visto che il decreto leg. 165/2001 prevede per tutte le p.a. di curare la formazione del personale garantendo l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della p.a.

che 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 triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- c) Piano della Performance
- d) Piano delle azioni positive
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- f) Piano triennale della Formazione del Personale

si enuclea il seguente piano di formazione :

DIPENDENTI	NUMERO CORSI	TIPOLOGIA E OBIETTIVI
<b>SETTORE DIREZIONALE PIANIFICAZIONE PROGRAMMAZIONE</b>		
SEGRETARIO COMUNALE	DUE #	AGGIORNAMENTO NEL SETTORE DIREZIONALE,PIANIFICAZIONE , PROGRAMMAZIONE RAPPORTI ASSOCIATIVI TRA ENTI NORMATIVA ANTICORRUZIONE

# Corsi erogati dal comune capofila

**SETTORE FINANZIARIO**  
PRETOTTO AGOSTINA

DUE

AGGIORNAMENTO NORMATIVO  
SETTORE FINANZIARIO

**SETTORE TECNICO**  
BRUGIN PAOLA

DUE

AGGIORNAMENTO NORMATIVO  
SETTORE LAVORI PUBBLICI

PER TUTTI I DIPENDENTI PREPOSTI AGLI UFFICI SARA' ALTRESI' OBBLIGATORIA LA  
FREQUENZA DI ALMENO UN CORSO IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

I CORSI SARANNO TENUTI DA LEGA DEI COMUNI ,ANCI,SOCIETA' PRIVATE (GRUPPO  
DELFINO – NEO P.A. ETC...)