



COMUNE DI VILLANOVA TRUSCHEDU

PROVINCIA DI ORISTANO

P I A O

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2026 – 2028

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con delibera G.C. n. 4 del 30.01.2026

PREMESSA

Il presente atto di natura programmatica trova il proprio fondamento normativo, di recente introduzione, nel D.L. 09.06.2021 n. 80 “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia (21G00093)*”, convertito con modificazioni dalla L. 08.08.2021 n. 113. Detto Decreto Legge, all'art. 6, ha previsto l'adozione di un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione di natura non finanziaria finora previsti e individuati con D.P.R. 24.06.2022, n. 81 “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione*” e precisamente:

- piano della performance e digitalizzazione, accessibilità e pari opportunità;
- organizzazione del lavoro agile;
- piano triennale fabbisogno del personale e formazione;
- piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- piano delle azioni concrete per l'efficienza della p.a.;
- piano delle azioni positive;
- piano di razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Inoltre, con il D.P.R. 30.06.2022 n. 132, è stato adottato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

Il PIAO è triennale e si aggiorna annualmente a scorrimento.

Di norma si approva entro il 31 gennaio di ogni anno o in casi di differimento del termine di approvazione del Bilancio, entro 30 giorni da tale data.

Viene pubblicato sul sito web dell'Ente e sul sito del Dipartimento Funzione Pubblica, nell'apposito portale.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di accesso.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di rilevante valenza strategica e di un forte valore comunicativo attraverso il quale il Comune 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito si elencano i riferimenti normativi e per ognuno una succinta indicazione di “orientamento”.

- **DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: “Piano integrato di attività e organizzazione”, che dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

- **DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022)**: “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

- **DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022)**: “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

In questo decreto troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse per il Comune di Villanova Truschedu:

“Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], 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.*

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

Sempre secondo il succitato decreto, come sopra accennato, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2, quindi in maniera semplificata.

Si richiamano ancora:

- La **Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, pubblicata nella G.U. n. 24 del 30.01.2023**, con la quale l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il **PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022** – corredato dai seguenti documenti:

All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf

All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf

All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf

All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf

All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf

All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf

All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf

All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf

All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls

All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf

All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf

- La **delibera n. 605 del 19.12.2023, con la quale l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 al PNA 2022**, interamente dedicato ai contratti pubblici, all'espresso fine di fornire limitati chiarimenti e modifiche (esclusivamente alla parte speciale) per l'adeguamento del Piano alle previsioni del nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023). Quanto agli allegati, l'aggiornamento ha disposto che:

Si conferma la vigenza degli allegati:

All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf

All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf

All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf

All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf

All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)

All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf

All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf

Non sono invece più in vigore i seguenti allegati:

All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf

All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf

All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf

All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf

La delibera ha previsto, inoltre, circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell' Aggiornamento 2023, che:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

- la delibera n. 31 del 30.01.2025, con la quale l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 al PNA 2022, recante *“Indicazioni per la predisposizione della Sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO per i Comuni con meno di 5000 abitanti e meno di 50 dipendenti”*, con la quale si forniscono indicazioni operative finalizzate a rendere maggiormente attuabile la redazione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO per gli Enti, come i piccoli comuni, che dispongono di ridotti apparati strutturali e organizzativi, tenuto anche conto delle tipologie di *“rischi di corruzione ricorrenti delle piccole amministrazioni comunali”*;

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto altresì del quadro normativo di riferimento relativo al ciclo di gestione della Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite (quali, ad esempio, quelle in materia di programmazione del fabbisogno di personale, specificamente richiamate nella sezione dedicata), nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

INDICE

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1. Valore Pubblico

Allegato 1 - Sez. 2.1. - Piano Azioni Positive

Sottosezione 2.2. Performance

Allegato 2 – Sez. 2.2. Schede Obiettivi Amministrativo, Tecnico, Finanziario

Sottosezione 2.3. Rischi Corruttivi e trasparenza

Allegato 3) – Catalogo dei processi

Allegato 4) – Mappatura dei rischi

Allegato 5) – Obblighi di trasparenza aggiornato al D.Lgs. n. 36/2023

Allegato 6) – Aggiornamento PNA 2023 Obblighi di trasparenza

Schema di Patto d'integrità aggiornato.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3. Piano Triennale del Fabbisogno del personale

Allegato 7) – Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato

Allegato 8) – Spesa di personale prevista per il triennio 2025 - 2027

Allegato 9) - Limite generale spesa di personale ex art. 1, comma 562, della legge 296/2006

Piano della formazione del personale

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

SEZIONE 1	
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione	Comune di Villanova Truschedu
Indirizzo	Via Lamarmora, n. 20, Villanova Truschedu, OR
Sindaco	Claudio Palmas
Codice fiscale/Partita IVA	Codice fiscale: 80000650954 P.IVA: 00501690952
Recapito telefonico	0783 607603
Indirizzo internet	https://www.comune.villanovatruschedu.or.it/
e-mail	protocollo@comune.villanovatruschedu.or.it
PEC	protocollo@pec.comune.villanovatruschedu.or.it
Numero dipendenti a t. i. al 31.12.2025	3
Numero abitanti al 31.12.2025	283

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione 2.1
VALORE PUBBLICO

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione obbligatoria delle sotto-sezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2. "Performance".

Il Piano della Performance verrà comunque approvato quale sottosezione 2.2. del presente Piano con successiva integrazione.

Si procede, invece, alla conferma in questa sede, per il triennio 2026 – 2028, del Piano delle Azioni positive 2025 – 2027, che si allega con la denominazione "Allegato 1 - Sez. 2.1. - Piano Azioni Positive", pur in assenza del CUG, che si costituirà successivamente, a seguito del completamento delle assunzioni previste nella Sez. 3.3. del presente documento.

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione 2.3
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PREMESSA GENERALE

In attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27/01/1999, il 6/11/2012 il legislatore ha approvato la L. n. 190/2012, recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la Legge 190/2012 e s.m.i., si attua anche mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua, in relazione all'attività delle pubbliche amministrazioni, i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo da parte delle medesime amministrazioni.

In attuazione della succitata Legge n. 190/2012 e dei PNA adottati dall'ANAC, l'ultimo adottato **con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023**, ciascuna Pubblica Amministrazione deve adottare il proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ora confluito nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di seguito RPCT, tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, che devono essere formulati in modo da integrarsi con quelli utili per la creazione di valore pubblico. Attraverso l'analisi di contesto, il RPCT acquisisce informazioni utili a identificare eventuali rischi corruttivi, in relazione alle caratteristiche sia dell'ambiente e del territorio (contesto esterno), sia dell'organizzazione e dell'attività dell'Ente (contesto interno).

Costituiscono dunque elementi essenziali della presente sottosezione:

- a) la valutazione di impatto del contesto esterno;
- b) la valutazione di impatto del contesto interno;
- c) la mappatura dei processi;
- d) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- e) la progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio;
- f) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- g) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio.

Detti elementi sono funzionali a individuare e a contenere i rischi corruttivi e sono indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Sulla base degli indirizzi dettati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione, e avvalersi anche di previsioni standardizzate.

Si precisa che, nell'ottica della semplificazione amministrativa, per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 ("Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e

organizzazione”) prevede che le stesse “[...] procedono alle attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) e quindi all’aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto in questione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all’art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

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

La stessa ANAC, con **delibera n. 31 del 30.01.2025**, ha approvato l’aggiornamento 2024 al PNA 2022, recante “Indicazioni per la predisposizione della Sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO per i Comuni con meno di 5000 abitanti e meno di 50 dipendenti”, ha fornito indicazioni operative finalizzate a rendere maggiormente attuabile la redazione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO per gli Enti come i piccoli comuni, tra cui rientra il Comune di Villanova Truschedu, che dispongono di ridotti apparati strutturali e organizzativi, tenuto anche conto delle tipologie di “rischi di corruzione ricorrenti delle piccole amministrazioni comunali”, elaborando, per le aree di rischio sopra individuate, specifiche mappature.

La medesima delibera suggerisce, inoltre, di considerare due aree di rischio ulteriori rispetto a quelle di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, che si provvederà ad aggiornare in seguito:

- **affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza**
- **partecipazione del Comune a Enti terzi.**

Sempre per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 (cinquanta) dipendenti, l’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il PNA 2022 precisa che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo. Ciò solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono di seguito indicate:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il verificarsi di questi eventi, infatti, richiede una nuova valutazione della strategia di prevenzione e gestione del rischio, che tenga in debito conto il fattore che altera l’appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l’ente deve provvedere ad una nuova adozione dello strumento programmatico.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.

Rimane comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Nel Comune di Villanova Truschedu, per l'anno 2024, il RPCT ha ritenuto di aggiornare solo alcune limitatissime parti della mappatura dei rischi e delle misure di prevenzione specifiche, nonché degli obblighi di trasparenza, tutti relativi ai procedimenti di affidamento diretto e aggiudicazione mediante procedure ad evidenza pubblica dei contratti pubblici al fine di adeguarle alle nuove previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 36/2023, secondo le indicazioni dell'aggiornamento al PNA 2023, e di aggiornare la restante parte del piano.

Per l'anno 2025, parimenti, ferme le misure di prevenzione già previste nella programmazione relativa alle annualità precedenti, pur in assenza del verificarsi di eventi di cui alle lettere a) – d) di cui sopra, si è provveduto ad adeguare solo limitate parti della mappatura dei rischi, in ossequio ad alcune delle indicazioni fornite dall'ANAC con la succitata deliberazione n. 31 del 30.01.2025.

Per l'anno 2026, in assenza del verificarsi di eventi di cui alle lettere a) – d) di cui sopra, il RPCT ha ritenuto di confermare integralmente il contenuto della sezione 2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2025 – 2027, cui integralmente si rimanda. Il documento è reperibile nel sito istituzionale dell'Ente, sez. Amministrazione Trasparente, sottosez. Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione /Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (<https://comune.villanovatruschedu.or.it/amministrazione-trasparente/sezioni/3320408-piano-triennale-prevenzione-corruzione-trasparenza>).

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione 3.1.
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con una modifica al Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 30.10.2024. A seguito della predetta modifica, essa risulta ripartita in due Settori, a ciascuno dei quali fanno capo diversi servizi e uffici, conformemente alle previsioni del suddetto regolamento Comunale. Con la medesima deliberazione è stato approvato il funzionigramma dell'Ente. Entrambi sono pubblicati sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, al seguente link: <https://comune.villanovatruschedu.or.it/amministrazione-trasparente/sezioni/3177784-organigramma>.

La struttura organizzativa da ultimo approvata risulta dalla seguente tabella:

SINDACO	
SEGRETARIO COMUNALE	
n. 1 Funzionario Amministrativo contabile Responsabile di Settore con incarico E. Q.	n. 1 Funzionario Tecnico Responsabile di Settore con incarico E. Q.
SETTORE AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO	SETTORE TECNICO

Servizio amministrativo	Servizio Tecnico
Ufficio Protocollo, Albo e Archivio	Ufficio Urbanistica
Ufficio Affari Generali e Segreteria	Ufficio Edilizia privata
Ufficio Anagrafe, Demografico e Elettorale	Ufficio Lavori pubblici ed espropriazioni
Servizio Sociale	Ufficio Ambiente – Igiene urbana
Ufficio Assistenza sociale - Pubblica Istruzione E Diritto Allo Studio - Turismo, Spettacolo, Cultura E Sport - Biblioteca Comunale	Ufficio Patrimonio e Manutenzioni
Servizio Finanziario	Servizio Vigilanza e Messo Comunale
Ufficio Ragioneria	Servizio Protezione civile
Ufficio Tributi	
Ufficio Economato	
Servizio Personale	

Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile con qualifica di Funzionario (appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione - ex categoria D) titolare di Incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e ss del CCNL per il personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione devono essere riportati strategia e obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile o il telelavoro, adottati dall'amministrazione e coerenti con gli istituti in materia stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Con deliberazione G.C. n. 63 del 30.08.2023, in occasione dell'approvazione del PIAO 2023 – 2025, questo Comune ha adottato il Regolamento sul lavoro agile, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, Sez. Amministrazione Trasparente.

Non si è ancora provveduto, invece, alla mappatura dei processi realizzabili in lavoro agile, né alla pianificazione del lavoro agile secondo criteri di turnazione del personale.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. Rappresentazione della dotazione organica al 31 dicembre dell'anno precedente:

AREA (CCNL DEL 16.11.2022)	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	N. posti
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE (tempo pieno – 36 ore)	SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE E DEI SERVIZI FINANZIARI, DI RAGIONERIA, PERSONALE	1
	FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE/ARCHITETTO A TEMPO PARZIALE (tempo parziale - 18 ore) - Vacante	SETTORE TECNICO	1
	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE (tempo pieno – 36 ore)	SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE E DEI SERVIZI FINANZIARI, DI RAGIONERIA, PERSONALE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE E DEI SERVIZI FINANZIARI, DI RAGIONERIA, PERSONALE - Ufficio Demografici, Stato Civile, Anagrafe, Elettorale	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO - OPERAIO (tempo pieno – 36 ore) - acante	SETTORE TECNICO	1
	TOTALE		5

2. Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili utilizzando, quali dati di riferimento, quello della media delle entrate correnti risultanti dai rendiconti di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 (al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate), e quello della spesa di personale sostenuta nell'anno 2024 (anno dell'ultimo rendiconto approvato), si dà atto che:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale (2024) ed entrate correnti (media 2022 – 2024 – FCDE) pari al 14,14%, come evidenziato dal prospetto di cui all'**Allegato 1 – Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato;**
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa (29,50%), disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. attuativo 17/03/2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di **euro 149.200,82**, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di **euro 286.631,45**;
- a partire dall'anno 2025 non trova applicazione l'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo,

ex art. 5, comma 1;

- **la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2026, ammonta pertanto conclusivamente a euro 149.200,82**, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2026, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **euro 286.631,45**;
- viene rispettato il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE TABELLA 1 D.M. attuativo 17/03/2020: Euro **286.631,45**
> SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro **251.358,34**;

** la spesa personale previsionale 2026 è determinata secondo la nozione del D.M. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE TABELLA 1 D.M. attuativo 17/03/2020 Euro **286.631,45**
> SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2027 Euro **251.358,34**;

** la spesa personale previsionale 2027 è determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE TABELLA 1 D.M. attuativo 17/03/2020 Euro **286.631,45**
> SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2028 Euro **251.358,34**;

** la spesa personale previsionale 2028 è determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile*

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

b) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Il Comune ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come da dichiarazioni dei Responsabili di servizio acquisite agli atti dell'Ente con nn. prot. 112 e 113 del 16.01.2026.

c) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- il Comune, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in L. 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- il Comune, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito in L. 23/6/2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma

3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- il Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Comune, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

d) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- **ANNO 2026:** nessuna cessazione;
- **ANNO 2027:** nessuna cessazione
- **ANNO 2028:** nessuna cessazione

e) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

A seguito di attenta valutazione:

- a) della programmazione finanziaria e gestionale 2026/2028, approvata con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2026/2028, giusta delibera del Consiglio Comunale n. 1 del 26.02.2025;
- b) del bilancio di Previsione finanziario 2025/2027, giusta delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 26.02.2025;
- c) del rendiconto della gestione relativa all'esercizio finanziario 2024, giusta delibera del Consiglio comunale n. 5 del 21.05.2025;
- d) delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- e) delle capacità assunzionali stabilite per i Comuni dal nuovo metodo di calcolo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L. n. 90 del 24/6/2014, conv. in L. n. 114 del 11/08/2014, calcolate secondo la disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020;
- f) dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- g) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- h) dell'attuale dotazione organica, delle categorie e dei profili professionali;
- i) delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- j) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, in relazione alla dimensione della collettività amministrata e della dimensione territoriale;

nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, come predisposta dal Responsabile del servizio competente, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi comunali, si prevedono le seguenti assunzioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2026

- **assunzioni a tempo indeterminato:**

N.	Profilo professionale	Area di inquadramento ex CCNL Comparto F.L. 2019 - 2021	Rapporto lavoro	Regime orario	Settore di assegnazione	Procedura di reclutamento
1	n. 1 Operatore esperto - Operaio	Area degli Operatori Esperti	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Settore Tecnico	Scorrimento graduatorie di altri Enti o, in subordine, concorso pubblico

Anche l'**assunzione di cui al n. 1** è confermata, dopo una rivalutazione del fabbisogno effettivo, rispetto alla programmazione delle assunzioni per il settore tecnico approvata nell'anno precedente, non essendo stata avviata nel corso dell'anno 2025.

- **assunzioni flessibili (a tempo determinato):**

N	Profilo professionale	Area di inquadramento ex CCNL Comparto F.L. 2019 - 2021	Regime orario	Struttura di assegnazione	Procedura di reclutamento
1	n. 1 Funzionario tecnico con profilo di geometra, Architetto o Ingegnere	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo parziale (fino a un max di n. 18 ore settimanali)	Settore Tecnico	Art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000
2	n. 1 Funzionario tecnico con profilo di geometra, Architetto o Ingegnere	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo parziale (fino a un max di n. 6 ore settimanali)	Settore Tecnico	Art. 1, comma 557, Legge n. 311 del 2004; convenzione ex art. 23 del CCNL 2019 – 2021
3	n. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale	Area degli Istruttori	Tempo parziale 6 ore	Settore Tecnico	Art. 1, comma 557, Legge n. 311 del 2004; convenzione ex art. 23 del CCNL 2019 – 2021; Art. 110 TUEL; Somministrazione

Si dà atto che l'**assunzione di cui al n. 1** della tabella sopra riportata è prevista al fine della copertura del posto a tempo indeterminato rimasto vacante a seguito delle procedure assunzionali concluse con esito negativo nel corso del 2025 (procedura di scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti; concorso pubblico: si vedano gli atti pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente – Sez. Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso). La relativa spesa non rientra nel limite della spesa per contratti di lavoro flessibile di cui all' art. art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010.

Si dà atto, in relazione all'**assunzione di cui al punto n. 2**, che è già attualmente in essere, dall'anno 2025, un contratto di lavoro per n. 6 ore settimanali con un Funzionario tecnico – profilo geometra, ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311 del 2004, già Funzionario, responsabile di servizio, del Comune di Allai, la cui prosecuzione è prevista fino alla data del 30.04.2026.

ANNO 2027:

Nessuna assunzione a tempo indeterminato;

ANNO 2028:

Nessuna assunzione a tempo indeterminato.

In relazione al triennio 2026 – 2028 si prevede, inoltre, per ciascuna annualità, nel rispetto del limite di spesa del lavoro flessibile, la possibilità di assunzioni a tempo determinato ai sensi dell' art. 1, comma 557, Legge n. 311 del 2004, o mediante convenzione ex art. 23 del CCNL 2019 – 2021, ovvero ancora ai sensi dell'art. 110 TUEL o mediante somministrazione al fine di coprire posti vacanti per cessazioni non previste del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato e nelle more delle necessarie conseguenti assunzioni a tempo indeterminato.

Per l'attuazione del Programma Triennale del fabbisogno di personale 2026 – 2028 l'Ente programma una spesa complessiva determinata come da Tabella di cui all' **Allegato 2) – Spesa di personale prevista per il triennio 2026 - 2028.**

Si attesta, dunque, il rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006 e dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, come evincibile dalla tabella allegata con la denominazione di **Allegato 3) - Limiti generale spesa di personale ex art. 1, comma 562, della legge 296/2006**, relativa alla spesa di personale sostenuta dall'Ente nell'anno 2008. Ciò anche in considerazione della previsione di cui all'art. 7 del D.M. del 17.03.2020, secondo cui *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile di cui all'art. art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010:

Si dà atto, infine, che il limite di spesa per il lavoro “flessibile”, ai sensi dell'art. art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, non potendo superare la spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, è determinato nella somma di **euro 10.109,63**.

Non si calcola, ai fini della verifica del rispetto del limite, la spesa sostenuta per assunzioni ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, prevista, per ciascuno degli anni 2026 – 2028, in euro 32.701,00 (comprensivi dell'assegno *ad personam* di cui all'art. 110, comma 3, determinato in euro 4.550,00).

Tale limite è derogabile, ai sensi del medesimo art. 9, comma 28, solo a fronte di motivate esigenze di garanzia del funzionamento delle attività essenziali dell'Ente con particolare riferimento, tra le altre, a quelle di Polizia Locale. L'Ente, in applicazione della deroga di cui sopra e in osservanza degli orientamenti della Corte dei Conti, supera il predetto limite per la somma di euro 3.991,00, prevedendo una spesa pari a **euro: 14.100,74** (spesa per contratti di lavoro flessibile polizia locale – istruttore agente di P.L.: euro 5.682,00).

f) certificazioni del Revisore dei conti:

Il Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ha altresì espresso il parere positivo con Verbale n. 1 del 30.01.2026 con riferimento al presente PIAO, acquisito agli atti con n. prot. n. 291 del 30.01.2026.

g) Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: è prevista una progressione tra le aree nel Settore Tecnico, come da tabella di cui alla lettera e).

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: si veda tabella di cui alla lettera e).

c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non previste.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: si veda tabella di cui alla lettera e).

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste.

3. Rappresentazione della dotazione organica come confermata secondo il nuovo fabbisogno 2026 - 2028:

AREA (CCNL DEL 16.11.2022)	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	N. posti
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE (tempo pieno – 36 ore) - coperto	SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE E DEI SERVIZI FINANZIARI, DI RAGIONERIA, PERSONALE	1
	FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE/ARCHITETTO A TEMPO PARZIALE (tempo parziale - 18 ore) – da coprire	SETTORE TECNICO	1
	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE (tempo pieno – 36 ore) - coperto	SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE E DEI SERVIZI FINANZIARI, DI RAGIONERIA, PERSONALE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - coperto	SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE E DEI SERVIZI FINANZIARI, DI RAGIONERIA, PERSONALE - Ufficio Demografici, Stato Civile, Anagrafe, Elettorale	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO - OPERAIO (tempo pieno – 36 ore) – da coprire	SETTORE TECNICO	1
	TOTALE		5

4. Formazione del personale

Premessa.

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione

e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale.

b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

Il Comune ricorre esclusivamente a formatori esterni (soggetti specializzati, professionisti, etc.), appositamente convenzionati, mediante utilizzo di fondi propri stanziati sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025/2027, ovvero a piattaforme che erogano formazione gratuita (Syllabus, Fondazione IFEL e altre).

c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale:

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende altresì favorire il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia.

d) Obiettivi e risultati attesi della formazione:

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere.

Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà garantito l'accesso ai corsi di formazione, dando priorità a chi non ne ha mai usufruito.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai Responsabili di Servizio, favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

I Responsabili di ciascun servizio provvedono all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Servizio.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile privilegiando la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line (webinar) che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza.

Ciascun Responsabile dovrà garantire che ogni dipendente partecipi a corsi di formazione tra quelli per un numero di ore pari almeno a 40 annue, secondo le nuove indicazioni normative e coerentemente con il Piano della Performance per l'anno 2025, tenendo conto che una parte della formazione dovrà obbligatoriamente riguardare le materie di Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy.

I Responsabili concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi potranno consistere in:

- in attività seminariali,
- in attività d'aula,
- in attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza (webinar).

Le attività formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento 2025/2027 potranno

riguardare in le seguenti aree tematiche (a titolo indicativo e non esaustivo):

AREA TEMATICA	PARTECIPANTI	ADESIONE
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	Obbligatoria
Trasparenza, accesso documentale e civico, riservatezza dei dati personali	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
Personale (procedure concorsuali, capacità assunzionali e vincoli, FRD)	Istruttori e Funzionari	
Trasformazione digitale della PA	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	Obbligatoria
Sicurezza informatica nella PA	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	Obbligatoria
Responsabilità dei dipendenti pubblici	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
ANPR, CIE, Censimento Continuo, Privacy – Anagrafe	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
Contratti pubblici	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	Obbligatoria
Aggiornamento in ambito ambientale e territorio (risparmio energetico, protezione civile, VIA, AUA, SCIA, procedimento sanzionatorio, presidio territorio, etc.)	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
Aggiornamento legge bilancio; aggiornamento contabilità armonizzata ed in ambito e tributario	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
Formazione contabile/Finanziaria (es. elementi di contabilità finanziaria per dipendenti comunali addetti a servizi non finanziari)	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	Obbligatoria
Strumenti di comunicazione, relazioni con il pubblico e social media nella pubblica amministrazione	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari	
Messi notificatori	Operatori Esperti e Istruttori	

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi e risultati attesi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali.

In tema di formazione del personale si richiama la recente Direttiva del 24 marzo 2023 sulla Formazione, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in occasione del lancio del nuovo Portale della formazione “Syllabus”, attraverso la quale, nell’ottica del processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione, in linea con gli Obiettivi del “Pnrr”, si prevede che saranno offerti corsi di formazione ai dipendenti di tutte le Pubbliche Amministrazioni.

La Direttiva fornisce “indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative”, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei

servizi a cittadini e Imprese, e affidate ai Dirigenti, per i quali rappresentano un Obiettivo di performance. Il punto di partenza sono le competenze digitali: la Direttiva ha previsto che entro il 30 giugno del 2023 le Amministrazioni che non lo avessero ancora fatto aderissero a “Syllabus” e che, entro 6 mesi dall’iscrizione, fornissero attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la Transizione ecologica e amministrativa, secondo un’offerta formativa erogata dal Dipartimento della Funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa.

Secondo la nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, recante “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione all’anno.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.