

COMUNE DI SOAVE

Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – D. M. 30 giugno 2022, n. 132)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

INDICE

COPERTINA
PREMESSA	3
<i>Quadro generale di riferimento</i>	<i>3</i>
SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO	6
2.1.1 – <i>Descrizione, non applicazione e rinvio</i>	<i>6</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2: PERFORMANCE	7
2.2.1 – <i>Descrizione</i>	<i>7</i>
2.2.2 – <i>Piano della Performance</i>	<i>7</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8
2.3.1 – <i>Descrizione e conferma</i>	<i>8</i>
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
3.1.1 – <i>Descrizione</i>	<i>10</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	12
3.2.1 – <i>Descrizione</i>	<i>12</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	12
3.3.1 – <i>Descrizione</i>	<i>12</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE.....	16
3.4.1 – <i>Descrizione</i>	<i>16</i>
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	17

PREMESSA

Quadro generale di riferimento

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. 09.06.2021, n. 80, *“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”*, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2021, n. 113, che ha introdotto all'art. 6 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 finora previsti.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione, spesso poco integrati e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l'Ente, finalizzato ad intercettare ed integrare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il nuovo sistema su cui è imperniato il PIAO considera quale tema fondamentale il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sugli impatti, sui vincoli, nonché sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell'amministrazione.

Il D.P.R. 24.06.2022, n. 81, *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato in G.U. n. 151 del 30.06.2022, ed il D.M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 30.06.2022 n. 132, *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, pubblicato in G.U. n. 209 del 07.09.2022, definiscono la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprimono diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO. Nel dettaglio, gli atti ora confluiti nel PIAO sono (*cfr.* art. 1, co. 1, D.P.R. 81/2022):

- a) piano dei fabbisogni;
- b) piano delle azioni concrete;
- c) piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- d) piano della performance;
- e) piano di prevenzione della corruzione;
- f) piano organizzativo del lavoro agile;
- g) piano di azioni positive.

Oltre alla struttura del PIAO, la norma identifica, altresì, le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Di seguito si riportano i dati identificativi dell'amministrazione.

<i>Denominazione</i>	COMUNE DI SOAVE
<i>Indirizzo</i>	Via Camuzzoni n. 8
<i>Città</i>	37038 – Soave
<i>Provincia</i>	VR
<i>Telefono</i>	045-7680777
<i>Pec</i>	soave@cert.ip-veneto.net
<i>Sito web istituzionale</i>	www.comunesoave.it
<i>Codice fiscale</i>	83000070231
<i>Partita iva</i>	00646030239
<i>Codice IPA</i>	c_i775
<i>Codice Istat</i>	023081
<i>Codice catastale</i>	I775
<i>Tipologia</i>	Pubbliche Amministrazioni
<i>Categoria</i>	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
<i>Attività Ateco</i>	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
<i>Abitanti</i>	7.129 (al 31.12.2022)
<i>Dipendenti</i>	29 (al 01.08.2023)

SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1: VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Descrizione, non applicazione e rinvio

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 piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, 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.

Il D.M. 132/2022, all'art. 6, prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Soave, non siano tenute a compilare la presente sottosezione 2.1.

In ogni caso, l'art. 3, co. 2, del D.M. 132/2022 dispone che nella presente sottosezione gli Enti Locali facciano riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), che già contiene per previsione normativa:

- gli obiettivi strategici per creare il valore pubblico che si intende perseguire in termini di benessere economico, sociale e ambientale;
- le azioni;
- gli indicatori;
- i destinatari delle azioni (stakeholders);
- le tempistiche di raggiungimento (tempi pluriennali coincidenti solitamente con il triennio preso in considerazione);
- la modalità di misurazione del grado di raggiungimento della strategia (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere);
- il punto di partenza (baseline);
- i risultati attesi (target);
- la fonte dove poter verificare i dati.

Il Comune di Soave, con delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 27.05.2023, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* → *Bilanci* → *Bilancio preventivo e consuntivo* del sito web istituzionale, cui si fa espresso rinvio.

Sottosezione di programmazione 2.2: PERFORMANCE

2.2.1 – Descrizione

Questo ambito programmatico va predisposto secondo logiche di *performance management*, di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009 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 dei cui all'art. 10, co. 1, lett. b), del predetto decreto.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con delibera di Giunta Comunale n. 249 in data 29.12.2011.

2.2.2 – Piano della Performance

In questa sottosezione (*vd.* art. 3, co. 1, lett. c) sono riportati sia gli obiettivi gestionali o di mantenimento, sia gli obiettivi di sviluppo assegnati alle singole aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune di Soave ed approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 123 in data 05.08.2023.

Sottosezione di programmazione 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Descrizione e conferma

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la missione dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.);
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esito positivo);
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il Comune di Soave con delibera di Giunta Comunale n. 50 in data 25.03.2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025 pubblicato nelle sezioni:

- *Amministrazione trasparente* → *Disposizioni generali* → *Piano Triennale prevenzione della corruzione e trasparenza*;
- *Amministrazione trasparente* → *Altri contenuti* → *Prevenzione della corruzione*;

del sito web istituzionale, dopo un'attenta e nuova mappatura di tutti i processi che caratterizzano l'Ente.

Il PNA 2022, con validità per il triennio 2023-2025, definitivamente approvato dall'Anac il 16.11.2022, introduce semplificazioni procedurali per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come accade per il Comune di Soave, prevedendo la possibilità di aggiornare questa sottosezione, approvando un nuovo strumento programmatico, ogni tre anni (e non ogni anno come per le restanti Amministrazioni). Il Comune con meno di 50 dipendenti può quindi confermare i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" sempreché nell'anno precedente non si siano verificati:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative delle altre sezioni del Piao.

L'Amministrazione comunale di Soave dà qui ora atto che nessuna delle quattro fattispecie appena sopra indicate si è verificata e, pertanto, ritiene di poter confermare i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piao 2022-2024, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 26.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, che di fatto rinviano al PTPCT approvato con la citata deliberazione n. 21/2021.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 – Descrizione

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione con delibera di Giunta Comunale n. 102 del 10.09.2022, vede l'articolazione su 4 Aree, denominate "Area Amministrativa, Area Economico Finanziaria – Area Tecnica – Area Patrimonio, manutenzioni servizi e tributi.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 1 – AREA AMMINISTRATIVA
1. Affari Generali
2. Segreteria
3. Personale: economico-giuridica
4. Contratti
5. Protocollo e Archivio
6. Messo Notificatore
7. Assistenza Sociale
8. Polizia Municipale
9. Servizi Demografici, Elettorale e Statistica
10. Affari Legali
11. Commercio
12. Biblioteca
13. Turismo

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 2 – AREA ECONOMICO FINANZIARIA
1. Contabilità
2. Bilancio
3. Economato
4. Controllo di Gestione

5.. Società partecipate

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 3 – AREA TECNICA
1. Edilizia Privata ed Urbanistica
2. Lavori Pubblici
3. Ambiente
4. Ecologia
5. Protezione Civile
6. CED

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 4 – AREA PATRIMONIO, MANUTENZIONI, SERVIZI E TRIBUTI
1. Patrimonio
2. Manutenzioni
3. Servizi
4. Trasporti
5. Mensa scolastica
6. Tributi
7. Pubblicità
8. Affissioni

Il seguente prospetto, aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del personale entrato in vigore dal 1° aprile 2023, (determina n. 32 del 17.04.2023) rappresenta l'attuale dotazione organica nonché il fabbisogno di personale del Comune di Soave previsto per il triennio di riferimento:

PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA NUMERO occupati	Posti da occupare POSTI
Area Funzionari	7	1

Area Istruttori	13	2
Area operatori esperti	9	1

Da rilevare che il Piano stesso prevede che, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2023 – 2025, siano comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, mediante procedure di mobilità per ricollocamento (art. 34-bis D. Lgs. 165/2001) o mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o, infine, mediante apposite procedure concorsuali.

La figura del Segretario Comunale al momento non è ricoperta.

Tutte le informazioni e i dati sull'organizzazione e sul personale sono pubblicati nella sezione *Amministrazione trasparente* → *Personale* del sito web istituzionale del Comune.

Sottosezione di programmazione 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 – Descrizione

Terminata la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, disponendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione e il lavoratore.

Il nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 dedica l'intero Titolo VI al lavoro a distanza.

Al momento tale modalità di resa della prestazione lavorativa non è attiva. L'Amministrazione valuterà, di concerto con le organizzazioni sindacali, la fattibilità della sua introduzione nell'Ente alla luce delle nuove disposizioni contrattuali.

Sottosezione di programmazione 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 – Descrizione

Il Comune di Soave ha approvato con deliberazione n. 23 del 09.02.2023 il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025, e successiva modifica con deliberazione n. 77 del 06.05.2023 - pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", che viene così riassunto:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Note
n. 1 Istruttore Tecnico	Mobilità/concorso	Tecnica	Ex Cat C
n. 1 Istruttore Agente di polizia locale	Mobilità/concorso	Amministrativa	Ex Cat C
n. 1 Funzionario Contabile	Selezione interna	Economico Finanziaria	Ex Cat D
n. 1 Operatore ausiliario del traffico	Agenzia Somministrazione lavoro	Amministrativa	Ex Cat B
n. 2 Operatore	Agenzia Somministrazione lavoro	Area Tecnica	Ex Cat B
n. 1 Istruttore amministrativo/contabile	Concorso/Comando da altro ente	Area Tributi	Ex Cat C
n. 1 Funzionario Tecnico	Convenzione ex art. 23 CCNL 2022	Area Tecnica	Ex Cat D
n. Istruttore Tecnico	Convenzione ex art. 23 CCNL 2022	Area Tecnica	Ex Cat D

Inoltre l'amministrazione comunale ha autorizzato per il triennio 2023-2025 eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie sia per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., sia per esigenze connesse alla carenza di professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

La dotazione organica ed il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 sono riepilogati nell'allegato A) alla sopra citata deliberazione di Giunta Comunale n. 77/2023, che qui si riporta aggiornata al 30.08.2023:

	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI n. posti	PERSONALE DIPENDENTE	Posti vacanti
	Funzionario Tecnico	1	Beltrame Pierina	
	Funzionario Amministrativo	3	Bertolazzi Lucia Guadin Angelo Tebaldi Alessandra	1
	Funzionario - Contabile	2	Dal Cero Daniela Facchin Enrico	
	Funzionario - Assistente Sociale	1	Omeri Michela	
	Istruttore Infermiera Professionale	1	Reginato Paola	
	Istruttore Amministrativo/-Contabili	6	Ambrosini Alberto Magrinelli Nicola Tebaldi Giulia Castaman Valeria Camponogara Elisa Grigolato Catia	1
	Istruttore Vigilanza	3	Dal Bosco Nico Zilli Michel Zuzzi Luca	
	Istruttore Tecnico	3	Soriolo Elena Fantin Nicole Meneghello Davide	2
	Operatore esperto Amministrativo-	4	Ba Antonietta Bonamini Maria Grazia Fuin Silvino Casarotti Paola	
	Operatore esperto Manutentore	1	Magagna Stefano	
	Operatore esperto	4	Dalla Corte Federico Saggiotto Tiziano Soave Andrea Trestin Federico	
	Operatore Esperto	0	Vacante	1
		29		5

La tabella sotto riportata riassume le capacità assunzionali del Comune di Soave per il triennio 2023-2025:

Spesa del personale 2018	1.003.076,38	Valore incrementativo 25%	250.769,095
Capacità assunzionale 2023: (spesa personale anno 2018+ incremento 25%)	1.253.845,47		

Si dà atto del rispetto di tutti i vincoli e i limiti di legge imposti per il personale e le relative spese, ed in particolare della spesa prevista dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Lavoro flessibile, il cui limite è fissato dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010. Tale limite di spesa va determinato sulla base della spesa media del triennio 2007/2009.

Verifica delle eccedenze: ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, per il Comune di Soave non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazioni alle esigenze funzionali degli uffici.

Procedure di stabilizzazione: si dà atto che, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal competente Servizio Personale, non risulta presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017.

Graduatorie: il Comune di Soave al momento dispone di graduatorie in corso di validità.

Verifica de presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il Comune di Soave:

- ✓ ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP;
- ✓ ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008);
- ✓ non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ✓ ha rispettato i vigenti vincoli finanziari e gli equilibri di bilancio.

Sottosezione di programmazione 3.4: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

3.4.1 – Descrizione

Nel bilancio di previsione 2023/2025 del Comune di Soave esiste un apposito stanziamento che serve per la formazione puntuale e specifica del personale.

Tali risorse servono a dare una risposta alle esigenze di formazione del personale alla luce delle continue e numerose modifiche normative, nonché in conseguenza di eventuali modifiche organizzative.

Sono stanziati apposite somme che servono per la formazione puntuale e specifica del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La legge 190/2021 all'art. 1 comma 9 lett. b) e c) stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Pertanto, l'Amministrazione, per ogni anno del triennio di riferimento, fa svolgere a tutti i dipendenti comunali dei percorsi formativi, strutturati su due livelli (livello generale e livello specifico) programmati e resi disponibili in modalità e-learning.

Incontri formativi e audit sono previsti a cura del DPO sulle tematiche afferenti alla materia della tutela della privacy nell'ambito dell'incarico.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Per il momento, l'art. 6 del D.M. 132/2022 non prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Soave, di compilare la presente sezione.

In ogni caso, si ritiene opportuno elaborare anche questa specifica sezione, dato che la stessa risulta:

- a) funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione, così da consentire l'avvio del nuovo ciclo annuale;
- b) necessaria al fine dell'erogazione degli incentivi e degli istituti premianti;
- c) necessaria per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

<i>Sezione/Sottosezione PIAO</i>	<i>MODALITA' MONITORAGGIO</i>	<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<i>SCADENZA</i>
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi del DUP – Rilevazione e dimostrazione dei risultati di gestione	Art. 147-ter D. Lgs. 267/2000 Artt. 227 e ss. D. Lgs. 267/2000	Annuale (derogabile per i Comuni con meno di 15.000 abitanti) Rendiconto entro 30 aprile esercizio successivo
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, D.L. 179/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo 23 settembre
	Rilevazione della tempestività dei pagamenti	Art. 33 D. Lgs. 33/2013 Art. 1, commi da 858 a 872, Legge 145/2018	Trimestrale Annuale
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la scadenza stabilita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Comune	Artt. 6 e 10 D. Lgs. 150/2009	Periodico
	Relazione da parte del	Direttiva Presidenza del	30 marzo

<i>Sezione/Sottosezione PIAO</i>	<i>MODALITA' MONITORAGGIO</i>	<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<i>SCADENZA</i>
	Comitato Unico di Garanzia di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Consiglio dei Ministri n. 1/2019	
	Relazione annuale sulla performance	Artt. 6 e 10 D. Lgs. 150/2009	30 giugno
	Monitoraggio sull'adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance (SMVP)	Art. 7, co. 1, D. Lgs. 150/2009	Annuale
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)	Periodico
	Relazione annuale del RPCT sulla base del modello adottato dall'Anac con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, Legge 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'Anac
	Attestazione da parte degli OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g), D. Lgs. 150/2009 Art. 44 D. Lgs. 33/2013	Di norma entro il primo semestre dell'anno
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi della performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022	A partire dal 2024
	Elaborazione del conto annuale del personale	Art. 60 D. Lgs. 165/2001 e circolari RGS	Annuale
	Relazioni sull'attuazione dei CCDI	Art. 40, co. 3-sexies, D. Lgs. 165/2001	In occasione di approvazione o aggiornamento CCDI
	Monitoraggio permanente sugli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti	Art. 53 D. Lgs. 165/2001	Tempestivo, mediante caricamento su portale Anagrafe delle Prestazioni
	Monitoraggio procedimenti	Art. 55-bis D. Lgs. 165/2001	Entro 20 gg dall'adozione dei

<i>Sezione/Sottosezione PIAO</i>	<i>MODALITA' MONITORAGGIO</i>	<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<i>SCADENZA</i>
	disciplinari – Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica		provvedimenti
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi della performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, Legge 124/2015	30 giugno
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	Monitoraggio sui fabbisogni e sulle eccedenze di personale		Annuale
	Monitoraggio sull'impiego del lavoro flessibile e lavoratori socialmente utili	Art. 36, co. 3, D. Lgs. 165/2001 e direttiva DFP 2/2010	Almeno annuale
	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi della performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022	A partire dal 2024
