



Comune di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

*(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)*

Indice

Premessa	Pag.3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	Pag.9
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	Pag.9
Sottosezione di programmazione - 2.1 Valore pubblico	Pag.9
Sottosezione di programmazione - 2.2 Performance.....	Pag.9
Sottosezione di programmazione – 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	Pag. 12
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	Pag. 14
Sottosezione di programmazione - 3.1 Struttura organizzativa.....	Pag. 14
Sottosezione di programmazione - 3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	Pag. 14
Sottosezione di programmazione - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	Pag.14
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	Pag. 15

Premessa

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 e, 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 medesimo decreto ha stabilito, tra l'altro, che con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piao, mentre con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute alla redazione del Piao, prevedendo modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, sono stati pubblicati il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

In particolare, lo schema tipo definito con il citato decreto ministeriale si articola in n. 4 Sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni, che, di fatto, perimetrano gli ambiti e i sub-ambiti di programmazione oggetto di integrazione.

La specifica “architettura” dello schema tipo, sottolinea ancor più come il Piao si configuri peculiarmente quale strumento di integrazione e di convergenza organica di una pluralità di processi di programmazione precedentemente gestiti in maniera autonoma dalle diverse strutture preposte dell'Ente, la cui corretta elaborazione pone ed impone l'esigenza di

apprestare i necessari presidi di natura regolamentare, metodologica ed organizzativa, non da ultimo la costituzione di gruppi di lavoro interdirezionali, governati unitariamente allo scopo precipuo di rafforzare gli skill, l'interdisciplinarietà, le specificità funzionali e le modalità di raccordo operativo delle diverse attività amministrative e gestionali coinvolte.

Il Piao, pertanto, pur inserendosi nel solco di un graduale percorso di apprendimento organizzativo e di cambiamento culturale, prima di essere un obbligo di legge, peraltro connotato da conseguenze sanzionatorie in caso di mancato adempimento, costituisce un'opportunità per stimolare all'interno dell'ente, secondo logiche di complementarità e di scambio collaborativo, dinamiche organizzative e relazionali improntate sulla condivisione e sulla comunicazione sinergica delle conoscenze e competenze; ciò attraverso lo sviluppo integrato dei diversi ambiti programmatori (sottosezioni) in cui si articola lo schema tipo del Piao e lo sforzo comune di definire una visione strategica unitaria nella quale possano confluire e trovare sintesi gli indirizzi, gli obiettivi e le azioni indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Il Comune di Messina, ancor prima della entrata in vigore del Piao, ha provveduto ad approvare i documenti di programmazione fondamentali con i seguenti provvedimenti:

- Deliberazione del Consiglio Comunale n.74 del 20.04.2022 con la quale sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione /(DUP) 2022-2024 e il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024;
- Deliberazione del Commissario Comunale nell'esercizio delle funzioni della Giunta Comunale n. 105 del 6/5/2022, con la quale è stato approvato, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Performance es.fin. 2022/2024, con ciò precisando che, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione es.fin. 2022-2024, formalizzata con la citata Deliberazione di Consiglio Comunale n. 74 del 20.04.2022, il Commissario Straordinario, nell'esercizio delle funzioni della Giunta Comunale, con deliberazione n. 59 del 08/04/2022, ha provveduto, altresì, alla adozione del Piano della Performance provvisorio es.fin. 2022-2024;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 118 dell'11/02/2022, con la quale è stato approvato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022/2024;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 537 del 04/10/2021 con la quale è stato approvato il Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 179/2022 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Formazione 2022-2024;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 26.01.2022 con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (PAP).

L'approvazione dei predetti documenti ha consentito di avviare in modo corretto il ciclo di programmazione e controllo attraverso il quale le linee strategiche riportate nel Documento Unico di Programmazione (DUP) sono state declinate, attraverso il Piano esecutivo di gestione e performance 2022-2024, in specifici obiettivi esecutivi assegnati alla responsabilità attuativa dei dirigenti preposti alle unità organizzative di primo livello, corrispondenti nel Comune di Messina ai "Dipartimenti". Nel mese di luglio 2022 è stato peraltro avviato il monitoraggio semestrale finalizzato alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi stessi e alla individuazione delle cause degli eventuali scostamenti rilevati tra i valori target attesi e i valori effettivi.

In questa sede, si ritiene doveroso precisare che la redazione dei predetti documenti di pianificazione e programmazione è comunque maturata, sia pure in via sperimentale, nel solco di quanto già previsto dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e dalle linee guida a suo tempo già formulate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, in attesa della imminente entrata in vigore del Piao.

In particolare, il processo di integrazione è stato attuato attribuendo al Piano della Performance un ruolo di centralità e facendo convergere nello stesso gli elementi programmatici "portanti" formalizzati nel DUP e nei vari piani oggi assorbiti nel Piao. Tale circostanza ha stimolato un'operazione di elaborazione e, insieme, di contestualizzazione del concetto di "valore pubblico", mediante un processo più consapevole di focalizzazione degli impatti attesi da ciascuna strategia, così come riportato nella specifica sezione del Piano della Performance "Risultati attesi" delle singole schede relative agli obiettivi esecutivi.

Tale esercizio metodologico ha consentito di apprestare una più doviziosa definizione di "Valore Pubblico Atteso" correlato al miglioramento del benessere digitale, riferendo lo stesso, come meglio nel prosieguo precisato, alla implementazione del grado di digitalizzazione dei processi di lavoro, all'abbattimento delle barriere all'accesso digitale da parte dei cittadini, con specifico riguardo ai disabili e agli anziani, e all'adempimento degli obblighi previsti dalle linee guida Agid, come ad esempio quelli relativi alla conservazione sostitutiva degli atti, ai pagamenti tramite sistema "Pago PA" e alla diffusione della cultura degli "Open data".

Allo stesso modo è stato meglio specificato il significato di "Valore pubblico atteso" rispetto agli obiettivi di miglioramento del grado di benessere ambientale, ricollegando lo stesso a tutti quei risultati programmatici di breve e medio periodo correlati alla mitigazione del rischio idrogeologico, alla riduzione del consumo energetico e delle emissioni di CO₂ ovvero al contenimento del tasso di inquinamento acustico ed elettromagnetico. La creazione di detto

valore pubblico è stato agganciato ad obiettivi operativi riguardanti l'incremento del patrimonio forestale (Progetto ForestaMe), l'incremento del numero di autobus a basso impatto ambientale, l'incremento della lunghezza delle piste ciclabili, gli interventi di "Relamping". Detti obiettivi operativi sono stati declinati successivamente in singoli obiettivi esecutivi assegnati ai dirigenti delle strutture dipartimentali competenti.

Nel Piano della Performance 2022-2024 trovano altresì cittadinanza gli obiettivi correlati all'attività formativa e di aggiornamento professionale del personale, come risultanti dal Piano Triennale della Formazione 2022-2024, dando particolare rilievo alla attuazione dei progetti "Syllabus per la formazione digitale" e "PA 110 e lode" promossi e sostenuti dal Dipartimento per la Funzione Pubblica; programmi, entrambi, che rappresentano per i dipendenti comunali un'occasione di investimento sul proprio percorso professionale e, per questo Ente, una grande opportunità di crescita per il proprio sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta quali-quantitativa sempre più efficace ai bisogni e alle istanze dei cittadini.

Un ulteriore fattore di integrazione programmatica, in linea con la nuova normativa introduttiva del Piao, è rappresentato dal collegamento del Piano della Performance con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Nello specifico e in continuità con gli esercizi precedenti, lo sviluppo integrato dei predetti piani è scaturito dalla necessità fisiologica di garantire la legittimità dell'azione amministrativa, "blindando" il ciclo di programmazione e controllo all'interno degli obblighi normativi in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di trasparenza dell'azione amministrativa. A tale scopo sono stati previsti all'interno del Piano della performance, obiettivi "trasversali" (denominati "obiettivi comuni") ed appositi indicatori di performance organizzativa volti a verificare il rispetto delle misure generali e specifiche di prevenzione dei rischi corruttivi e degli obblighi di trasparenza, collegando, in tal modo, il raggiungimento dei target previsti al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Un ulteriore elemento di integrazione riguarda la previsione di obiettivi legati alle indagini interne sul benessere organizzativo del personale, all'interno del quale sono ricomprese le tematiche relative alle pari opportunità e alla parità di genere che trovano uno specifico sviluppo all'interno del Piano delle Azioni Positive 2022.

Non da ultimo, il Piano della Performance prevede, in termini programmatici, il contributo, in termini di risultati attesi, proveniente dalle aziende speciali e dalle società a controllo pubblico locale in regime di "in house providing", ciò al fine di poter rielaborare il concetto di "valore pubblico" con riferimento al "Gruppo pubblico locale".

Alla luce di quanto sopra rappresentato, per il triennio 2022-2024, si ritiene che il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) non possa che avere natura ricognitiva

dei documenti di programmazione assorbiti dallo stesso e già approvati dagli organi competenti di questo Ente secondo logiche orientate alla loro integrazione e alla loro convergenza in una visione strategica unitaria.

Logiche e metodologie che saranno approfondite e sviluppate in maniera più organica nella programmazione relativa al triennio 2023-2025, che costituirà il tavolo di sfida per il presidio, il rafforzamento ed il graduale consolidamento dei processi di integrazione già avviati nei termini sopra rappresentati.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024
Comune di Messina

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Messina

Indirizzo: Piazza Unione Europea

Codice fiscale/Partita IVA: 00080270838

Sindaco: Dott. Federico Basile

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 1.057

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 226.440

Telefono: 090-7721

Sito internet: <https://comune.messina.it/>

PEC: protocollo@pec.comune.messina.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

2.1 Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 74 del 20/04/2022

Sottosezione di programmazione

2.2 Performance

Piano della Performance 2022-2024, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio delle funzioni della Giunta Comunale n. 105 del 6/5/2022, pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente", Sezione 1° livello "Performance", Sezione di 2° livello "Piano della Performance" del sito istituzionale di questo Ente e composto dai seguenti n. 7 allegati

- Allegato "1-bis" - "Albero della Performance"
- Allegato "2-bis" - "Piano Obiettivi es. fin. 2022"
- Allegato "3-bis" - "Indicatori di performance organizzativa oggetto di valutazione"
- Allegato "4" - "Indicatori di performance generale di Ente oggetto di valutazione"
- Allegato "5" - "Indicatori generali di Ente non oggetto di valutazione"

- Allegato “6” - “Obiettivi programmatici delle Aziende Partecipate”
- Allegato “7” - “PEG finanziario - Entrata e Spesa – 2022/2024”

Nelle more dell’approvazione del bilancio di previsione es.fin. 2022-2024, giusta citata Deliberazione di Consiglio Comunale n. 74 del 20.04.2022, il Commissario Straordinario, nell’esercizio delle funzioni della Giunta Comunale, con Deliberazione n. 59 dell’08/04/2022, ha provveduto, altresì, alla adozione del Piano della Performance provvisorio es.fin. 2022-2024, anch’esso pubblicato nella citata Sezione “Amministrazione Trasparente”;

Piano delle Azioni Positive (PAP) approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 26.01.2022;

Il collegamento tra la sezione “Valore Pubblico” e la sezione “Performance” trova esplicitazione nell’allegato 1-bis “Albero della Performance”, nel quale vengono esplicitate le interconnessioni tra gli obiettivi strategici ed operativi indicati nel DUP e gli obiettivi esecutivi assegnati ai dirigenti responsabili delle strutture dipartimentali.

Nella sezione “Risultati Attesi” dell’allegato n. 2 al Piano della Performance, in corrispondenza di ciascun obiettivo strategico ed operativo sono state individuate le “Aree di Benessere” rispetto alle quali collocare, contestualizzare e identificare più concretamente il concetto di “Valore Pubblico Atteso”.

Come riportato in premessa e al fine di illustrare a titolo esemplificativo il percorso logico e metodologico che è stato seguito - sia pur in forma embrionale e sperimentale - lungo il solco tracciato dalla nuova normativa sul Piao, si evidenzia, in modo particolare (in quanto particolarmente attenzionato nella specifica sezione programmatica nello schema tipo) e a titolo esemplificativo, la modalità attraverso la quale è stato sviluppato il concetto di “Valore Pubblico Atteso” correlato al benessere digitale dell’Ente, sebbene, all’interno del Piano della Performance 2022-2024, siano state considerate ulteriori aree di intervento e, soprattutto, quelle afferenti il benessere ambientale e socio-educativo.

BENESSERE DIGITALE

1. **Obiettivo strategico:** “Burocrazia a misura di cittadino” (cod. A.08)

2. **Obiettivi operativi:**

Digitalizzazione dei processi” (cod. A.08.01)

Accessibilità digitale (cod. A.08.02)

3. **Valore Pubblico Atteso:**

Benessere e transizione Digitale

Accesso in modalità on-line al 100% dei servizi ad istanza del cittadino

Accesso digitale ai cittadini anziani e diversamente abili

Accesso digitale degli stakeholder ai dati del Comune secondo le direttive AgID

4. **Strategie (obiettivi operativi) per la creazione del valore pubblico atteso:**

- a) Redazione Piano Triennale dell'informatica del Comune di Messina
- b) Digitalizzazione dei processi afferenti il Dipartimento Servizi Territoriale e Urbanistici – Erogazione dei servizi in regime “full digital” attraverso la piattaforma URBAMID PLUS
- c) Erogazione del 100% dei servizi rivolti all'utenza interamente on line, integrati e full digital
- d) 100% dei servizi a pagamento mediante utilizzo della piattaforma PAGO PA
- e) Costruzione e alimentazione del portale “Open Data” federato con le piattaforme nazionali dei dati aperti (Dati.gov.it)
- f) Digitalizzazione pratiche di competenza delle assistenti sociali e automatizzazione dei dati di rilevanza sociale (Cartella Sociale Digitale)
- g) Conservazione sostitutiva dei fascicoli informativi secondo le linee AgID

5. Le predette strategie (obiettivi operativi) sono state successivamente declinate, per l'esercizio finanziario 2022, nei seguenti obiettivi esecutivi descritti e riportati nel dettaglio nell'allegato n. 2 al Piano della Performance:

- Obiettivo cod. 2022_DG_03
- Obiettivo cod. 2022_DG_04
- Obiettivo cod. 2022_DG_05
- Obiettivo cod. 2022_DG_07
- Obiettivo cod. 2022_DG_08
- Obiettivo cod. 2022_DG_09
- Obiettivo cod. 2022_DG_10
- Obiettivo cod. 2022_STU_10
- Obiettivo cod. 2022_SPI- 11
- Obiettivo comune cod. 2022_C4
- Obiettivo comune cod. 2022_C5
- Obiettivo comune cod. 2022_C6
- Obiettivo comune cod. 2022_C7
- Obiettivo comune cod. 2022_C8

Sottosezione di programmazione

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022/2024 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 118 dell'11/02/2022, pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente", Sezione di 1° livello "Altri Contenuti", Sezione di 2° livello "Prevenzione della Corruzione", composto da n. 3 Sezioni ("Aspetti generali del PTPCT", "La gestione del rischio", "La Trasparenza") e corredato dei seguenti allegati:

- Allegato 1 - Catalogo dei processi dell'Ente;
- Allegato 2 - Registro degli eventi rischiosi;
- Allegato 3 - Nuovo Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con Deliberazione della G.C. n. 625 del 02/11/2021;
- Allegato A - Mappatura dei processi di lavoro di tutti i Dipartimenti per aree di rischio con il piano delle misure di prevenzione generali e specifiche della corruzione;
- Allegato 7 contenente gli obblighi pubblicazione con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni, ai sensi del Digs 33/2013; e pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente", Sezione 1° livello "Altri Contenuti", Sezione di 2° livello "Prevenzione della Corruzione"

Come evidenziato in premessa, il Piano della Performance ospita tutta una serie di obiettivi specifici e comuni oltre che di indicatori di performance organizzativa volti ad orientare i comportamenti organizzativi al rispetto delle misure generali e specifiche in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi e all'osservanza delle disposizioni normative in materia di trasparenza dell'azione amministrativa. Con ciò si è inteso garantire il collegamento del predettodocumento programmatico con il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Nello specifico gli obiettivi e gli indicatori di performance organizzativa previsti sono i seguenti:

Obiettivi specifici e comuni

- Obiettivo comune cod. C1: *"Aggiornamento della mappatura dei processi di lavoro dell'Ente con valutazione e trattamento del rischio corruttivo secondo gli indirizzi ed i criteri di tipo qualitativo di cui all'Allegato 1 del PNA 2019"*
- Obiettivo comune cod. C2: *"Appalti beni e servizi. Osservanza della Direttiva del Segretario Generale (S.G.) n. 06/2020, come integrata e modificata con Direttiva S.G. b. 05/2021 ed utilizzo degli schemi di determina allegati a dette direttive"*

- Obiettivo comune cod. C3: *“Rendicontazione analitica e dettagliata delle misure generali e specifiche adottate rispetto a quelle previste nel PTCPT 2022-2024 per i singoli processi di lavoro”*
- Obiettivo specifico cod. 2022_SGDG_01: *“Implementazione. controllo delle misure generali e specifiche realizzate dai dipartimenti rispetto a quelle previste nel PTPCT 2022-2024 attraverso la verifica analitica di quelle individuate con apposita direttiva del Segretario Generale”*
- Obiettivo specifico cod. 2022_SGDG_02: *“Garantire il rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. come declinati nell'all. 7 del PTPCT 2021/2023”*
- Obiettivo specifico cod. 2022_SGDG_03: *“Controllo osservanza, da parte dei Dipartimenti, della Direttiva del S.G. n. 06/2020 - prot. n. 119036 del 26/05/2020 - sugli Schemi tipo di determina a contrarre in materia di appalti di servizi e forniture, come modificata e integrata dalla n. 05/2021”*

Indicatori di performance organizzativa 2022:

n. misure generali e specifiche realizzate / n. misure generali e specifiche previste nel PTPCT 2022-2024 x 100
n. criticità in materia di trasparenza sanate / n. criticità formalmente rilevate dal RPCT x 100
Conformità delle determinazioni a contrarre alle Direttive del Segretario Generale n. 6/2020 e n. 5/2021: n. determinazioni conformi alla direttiva n. 6/2020 del S.G. / n. determinazioni verificate dal S.G. x 100

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e funzionigramma vigenti approvati con deliberazione n. 79 del 29/04/2022 del Commissario Straordinario, nell'esercizio delle funzioni della Giunta Comunale.

Sottosezione di programmazione

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Messina rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

Sottosezione di programmazione

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 537 del 04/10/2021, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Provvedimenti".

Piano Triennale della Formazione 2022-2024, di cui alla deliberazione n. 179/2022, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Provvedimenti".

Come indicato in premessa, il Piano della Performance 2022-2024 riporta gli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti nel predetto Piano Triennale della Formazione.

Gli obiettivi sono specificatamente:

- Obiettivo specifico cod. 2022_SGDG_04: *"Avvio progetto Syllabus"*
- Obiettivo specifico cod. 2022_SGDG_04: *"Progetto PA 110 e Lode: adesione e diffusione delle iniziative relative al protocollo d'intesa tra il Dipartimento Funzione Pubblica e Università per l'accesso all'istruzione terziaria"*

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:

- a. 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”;
- b. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- c. su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi.