



COMUNE DI CHIAVARI

Città metropolitana di Genova

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)

Premessa

Riferimenti normativi

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

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

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

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

Finalità

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito

principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale ed è stato predisposto sulla base degli obiettivi strategici a suo tempo inseriti nel Documento unico di programmazione per il triennio 2022 – 2024; a seguito del rinnovo della compagine amministrativa del Comune per effetto delle elezioni comunali del 12 e 26 giugno 2022, il documento sarà aggiornato sulla base delle linee programmatiche della nuova Amministrazione; nel corso del corrente anno, inoltre, proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023 - 2025.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CHIAVARI

INDIRIZZO:

PIAZZA NOSTRA SIGNORA DELL'ORTO 1 – 16043 CHIAVARI GE

CODICE FISCALE/PARTITA IVA:

CODICE FISCALE: 00592160105

P.IVA: 00170160998

SINDACO:

AVV. FEDERICO MESSUTI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE:

239

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE:

27515

TELEFONO: 01853651

SITO INTERNET:

<https://www.comune.chiavari.ge.it/it>

E-MAIL:

protocollo@comune.chiavari.ge.it

PEC:

comune.chiavari@cert.legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO

Le linee strategiche per la creazione di valore pubblico per il triennio 2022 – 2024 sono state approvate in sede di documento unico di programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di consiglio comunale n. 77 del 20/12/2021. Attraverso tale atto di pianificazione sono state definite n° 15 aree di intervento strategico, che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti ed i singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Tali Linee Programmatiche sono state così denominate:

1 PROTEZIONE DEL TERRITORIO

- Realizzazione degli interventi di messa in sicurezza del Rupinaro attraverso l'utilizzo dei fondi messi a disposizione dalla Regione Liguria con la compartecipazione del Comune. Pulizia dei condotti, degli scarichi e delle tombinature di tutta la città, con revisione delle sezioni e pulizia dei beudi che portano al Rupinaro e all'Entella.

- Sistemazione delle arginature del Fiume Entella con adeguato studio per la mitigazione del rischio a monte del ponte della Maddalena.

- Riduzione dell'insabbiamento della foce del Rupinaro e dell'Entella. Rimozione della diga che ostruisce l'uscita del torrente in mare

2 PROTEZIONE DELLE PERSONE

- Implementazione della videosorveglianza per il controllo di tutto il territorio. Incremento della presenza in strada della Polizia Municipale in ogni quartiere in stretta collaborazione con le altre forze dell'ordine.

3 BILANCIO E PARTECIPAZIONE

- Graduale eliminazione dell'addizionale comunale IRPEF introdotta dalla precedente amministrazione. Ricognizione e valorizzazione del patrimonio comunale. Frazionamento delle tariffe del parcheggio a pagamento, agevolazioni per residenti con tariffe forfettarie agevolate e gratuità per i disabili.

- Bilancio trasparente e partecipato.

- Riduzione della soglia per indire il referendum.

- Riorganizzazione dell'URP e dello sportello per le informazioni turistiche

4 RIFIUTI

- Revisione del sistema di raccolta rifiuti porta a porta con l'introduzione di maggiori isole ecologiche di prossimità. Efficientamento del sistema della raccolta differenziata con riduzione dei costi di raccolta e conseguente riduzione della TARI.

- Introduzione della tariffa puntuale.

5 SANITA' – SOCIALE

- Introduzione di bonus per nuovi nati per famiglie meno abbienti. Valorizzazione e sostegno della centralità della famiglia nella sua responsabilità educativa e assistenziale. Equità dell'erogazione dei servizi nelle modalità e nelle priorità.

- Sostegno agli anziani non autosufficienti incrementando l'assistenza domiciliare. Servizi sociali promotori di collaborazione tra associazioni operanti a favore delle fasce più deboli.

·Mantenimento dell’RSA e dell’Hospice di Chiavari. Ruolo propositivo nelle scelte regionali sul nostro territorio attraverso la presidenza della Conferenza dei Sindaci della ASL4. Riorganizzazione e potenziamento del distretto socio-sanitario per ridurre le liste di attesa.

6 COMMERCIO – ARTIGIANATO

- Creazione di un tavolo unico d’incontro con tutte le realtà commerciali e produttive chiavaresi.
- Sviluppo del progetto: patti d’area.
- Semplificazione e riordino delle norme sul commercio.
- Riorganizzazione dello sportello unico per il commercio e attività produttive.
- Incentivo allo sviluppo delle attività commerciali del lungomare.
- Promozione e valorizzazione delle peculiarità cittadine quali le botteghe storiche, le attività artigianali e le specialità enogastronomiche.

7 CULTURA

- Promozione della vita culturale della nostra città attraverso la collaborazione con le associazioni culturali e mediante una programmazione teatrale, cinematografica, musicale, letteraria adeguata
- Realizzazione del nuovo polo culturale di Piazza Matteotti (Palazzo Rocca, Chiostro di S. Francesco, Auditorium, Antica Farmacia dei Frati, Parco di Villa Rocca
- Creazione di una nuova biblioteca multimediale ad accesso libero, per tutte le fasce di età.
- Realizzazione del nuovo Museo Archeologico con l’allestimento della necropoli preromana, spazi espositivi per mostre permanenti e temporanee e Museo della Città.
- Recupero dell’archivio storico di Chiavari. Tutela del centro storico e dei portici medioevali.

8 LAVORI PUBBLICI

- Sistemazione di Piazza Madonna dell’Orto, viabilità e giardini. Restauro di Palazzo Rocca, Antica Farmacia dei Frati e Chiostro di San Francesco, come polo culturale espositivo. Recupero del palazzo della Cittadella (ex tribunale). Riqualficazione di piazza del nuovo mercato a Ri con giochi per bambini, impianti sportivi, aree di svago e pista running.
- Realizzazione del Centro polisportivo a Sampierdicanne
- Completamento dei marciapiedi in via Parma.
- Ampliamento e manutenzione del cimitero monumentale.

- Acquisizione demaniale graduale della strada interpoderale di Caperana alta e di Ri Alto (case sparse da Salita San Michele).
- Copertura dell'area di stoccaggio dei rifiuti e installazione di un semaforo intelligente all'uscita della strada della ex cava di Bacezza.
- Rifacimento della pavimentazione, dei sottoservizi e dello scarico acque di Piazza Verdi, Via Costaguta, Piazza Matteotti, con conseguente riqualificazione della zona.
- Estensione della rete WI-FI a tutto il territorio
- Realizzazione di una rete cittadina di percorsi ciclabili.
- Ampliamento delle aree pedonali, delle zone a traffico limitato e di parcheggi di prossimità con relativo collegamento con il centro attraverso bus navetta
- Eliminazione delle barriere architettoniche, con priorità all'accesso alla Stazione Ferroviaria
- Riordino e pulizia del sistema dei sentieri collinari. Introduzione di dog-park in ogni quartiere e dispenser sacchetti per le strade.

9 TURISMO

- Incremento delle strutture ricettive (albergo, residence, ostello, B&B)
- Lancio di una piattaforma di accoglienza turistica diffusa nelle residenze private con riduzione della tassazione locale sui beni finalizzati a questo utilizzo.
- Promozione di iniziative d'intrattenimento e svago per i giovani.
- Sviluppo e attuazione di strategie comunicative e mediatiche per la promozione della città e delle sue eccellenze.
- Valorizzazione turistica della rete dei sentieri collinari.

10 SCUOLA

- Promozione dello scambio culturale per il soggiorno a Chiavari di studenti di città italiane e straniere (anche con gemellaggi) e del turismo scolastico, con la predisposizione di adeguati pacchetti turistico-didattici.
- Incremento dell'offerta culturale, ricreativa e del tempo libero per i più giovani. Istituzione di stage formativi nelle strutture amministrative della città.
- Manutenzione costante e continuativa dell'edilizia scolastica, con particolare attenzione all'eliminazione delle barriere architettoniche e della messa in sicurezza
- Studio di forme di incentivo per favorire l'accesso degli studenti agli impianti sportivi ed agli eventi.
- Miglioramento del servizio di trasporto scolastico e organizzazione di un sistema di operatori educativi e/o

assistenziali a servizio delle scuole per gli alunni con difficoltà fisiche/comportamentali

11 SPORT

- Miglioramento e adeguamento degli impianti esistenti e sostegno di tutte le realtà sportive. Adeguamento dell'ubicazione di tutte le realtà sportive dilettantistiche e realizzazione di nuove strutture
- Istituzione di un tavolo unico di incontro di tutte le società sportive.
- Promozione di manifestazioni sportive anche al fine di incrementare l'afflusso turistico.

12 PIANO DI INSIEME DALLA FOCE DELL'ENTELELLA FINO AL GRUPPO DEL SALE CON PERCORSI PEDONALI E CICLABILI

12.1 PARCO FLUVIALE

- Tutela dell'oasi faunistica, consolidamento e valorizzazione dell'anello pedonale ciclabile sulle due sponde del fiume e sistemazione paesaggistica.

12.2 LIDO

- Riqualificazione della piscina, centro balneare destagionalizzato, nuove aree verdi.

12.3 PASSEGGIATA

- Riqualificazione della 'piastra' soprastante il porto ad uso dei sottostanti pubblici esercizi, con arredo urbano per lo sport. Restyling dal Rupinaro a Piazza dei Pescatori.
- Nuova passeggiata a mare dalla Colonia Fara al gruppo del sale.

13 PORTO TURISTICO

- Rilancio operativo e commerciale del Porto di Chiavari, senza privatizzazione.

14 AREA PRELI TORRIGLIA

- Ampliamento della casa di riposo e riqualificazione delle aree verdi contigue a funzione ludico-sportiva (tennis club). · Manutenzione dei sentieri sulla collina delle Grazie a tutela dell'unicità della macchia mediterranea.
- No a nuova cementificazione sulla Collina delle Grazie e nell'area Preli-Torriglia.

15 LITORALE

- Consolidamento delle difese a mare con ampliamento e pulizia delle spiagge con particolare attenzione al sistema degli stabilimenti balneari.
- Trasformazioni delle dighe a protezione della costa in pennelli frangiflutti ortogonali alle spiagge.

	<p>Il DUP 2022 – 2024 e le sue variazioni sono scaricabili al link: https://chiavari.etrasparenza.it/index.php?id_sezione=865</p>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE	<p>Il Piano della performance/degli obiettivi 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 16 del 8/2/2022 ed organicamente unificato nel PEG. Il Piano e la deliberazione di approvazione sono scaricabili al link: https://chiavari.etrasparenza.it/archivio19_regolamenti_0_10700.html</p> <p>Il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 27 del 11/02/2021. Il Piano e la deliberazione di approvazione sono scaricabili al link: https://chiavari.etrasparenza.it/archivio19_regolamenti_0_10801.html</p>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022 - 2024, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 70 del 28/04/2022, è scaricabile al link: https://chiavari.etrasparenza.it/archivio28_provvedimenti_0_500053.html</p> <p>Il Piano contiene tra l'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valutazione di impatto del contesto esterno; - valutazione di impatto del contesto interno; - mappatura dei processi; - identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti; - progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio; - monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure; - programmazione dell'attuazione della trasparenza.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<p>L'organizzazione dell'Ente, in ottemperanza ai principi di distinzione tra responsabilità politiche, di indirizzo e controllo degli organi di direzione politica e responsabilità gestionali della dirigenza, è di competenza della Giunta Comunale per quanto attiene l'istituzione dei Settori, che costituiscono le unità</p>

organizzative di massima dimensione (macro-organizzazione) e di competenza dei Dirigenti responsabili, con i poteri del privato datore di lavoro sulla base delle risorse assegnate, per la definizione dell'articolazione interna al Settore (micro – organizzazione).

Con la deliberazione G.C. n. 167 del 23.09.2021 la composizione dei settori comunali è stata modificata come segue:

Settore 1- ORGANI ISTITUZIONALI

Unità organizzativa segreterie organi istituzionali e ufficio stampa
Sportello al cittadino – messi comunali Centralino

Settore 2 – AFFARI GENERALI

Ufficio contratti – gestione giuridica del patrimonio comunale
Servizi Informatici - Protocollo e archivio
Centrale unica di committenza
Servizi legali
Cultura
Promozione sport
Biblioteca
Turismo
Servizi demografici (Anagrafe – Stato civile – Elettorale)
Risorse umane

Settore 3 – SERVIZI FINANZIARI

Servizi finanziari
Centrale acquisti ed economato comunale
Controllo di gestione
Tributi

Settore 4 – LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE

Ufficio tecnico lavori pubblici
Tutela ambiente
Demanio marittimo

Settore 5 – URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – SERVIZI TECNICI – NETTEZZA URBANA

Urbanistica ed edilizia privata
Cimitero
Illuminazione pubblica
Nettezza urbana
Parchi e giardini
Patrimonio
Viabilità
Commercio

Settore 6 – SERVIZI ALLA PERSONA

Asilo nido
Rete dei servizi sociali
Distretto socio sanitario e ambito territoriale sociale
Servizi Sociali: disabili – fasce deboli-minori - anziani
Trasporto scolastico
Assistenza scolastica
Ufficio casa

Settore 7 – SICUREZZA E VIABILITA'

Polizia municipale
Segnaletica stradale

Protezione civile

La dotazione organica attualmente prevista è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito web comunale al link:

https://chiavari.etrasparenza.it/archivio19_regolamenti_010799.html

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il personale in servizio nel Comune di Chiavari, esclusi i dirigenti e compresi nel computo i dipendenti in servizio a T.D. ammonta a 229 unità, di cui:

- 11 profili di cat. "A";
- 59 profili di cat. "B";
- 85 profili di cat. "C";
- 74 profili di cat. "D";

In questo contesto, il lavoro agile o "smart working" è diventato, specie nell'anno 2020, uno strumento lavorativo fondamentale per affrontare la crisi generata dalla Pandemia da COVID-19, anche al fine di garantire comunque l'efficacia e il buon andamento dell'azione amministrativa.

Sebbene il Comune di Chiavari avesse già avviato in fase "pre-COVID" il progetto di attuazione del lavoro agile, in via sperimentale ma adottando comunque preliminarmente un Regolamento interno costantemente aggiornato e tutt'oggi in vigore, di seguito si riporta una grafica che riassume sinteticamente la grande rilevanza che lo "smart working" ha avuto in fase emergenziale:

	CAMPIONE DIPENDENTI	ORE LAVORATE IN SMART WORKING
ANNO 2020	103	35862
ANNO 2021	82	22613

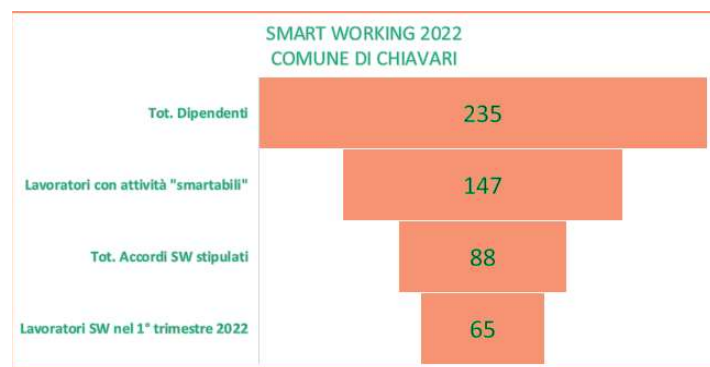
Come dimostra la tabella sopra riportata, l'anno 2020 ha visto un utilizzo massiccio dello strumento dello smart working, sia in termini di ore lavorate da casa, sia in termini di numero di dipendenti cui è stata attivata la postazione di smart working. Questo dato è indicativo perché dimostra, fra le altre cose, che il Comune di Chiavari ha fornito in tempi rapidi e con modalità di

accesso snelle e tempestive, lo strumento dello smart working a più di 1/3 del proprio personale in servizio. Successivamente, nell'anno 2021, si è registrata una notevole diminuzione delle ore lavorate da casa e minori sono stati anche gli accessi dei dipendenti. Questo esito è dovuto, fra l'altro, al progressivo rientro in presenza, dettato in particolare modo dal D.p.c.m. 23 settembre 2021.

Tuttavia, lo smart working è tutt'oggi oggetto di un continuo sviluppo, con conseguente evoluzione normativa dettata dagli interventi del legislatore, che lo rendono una modalità di lavoro destinata a perdurare nel tempo, seppure con importanti modifiche e aggiustamenti.

Come detto, nell'Ente, il lavoro agile è stato innanzitutto regolamentato, attraverso l'adozione del "Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile", adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 13 agosto 2020 il quale segue le indicazioni e gli standard minimi previsti dalle linee guida fornite agli Enti Locali. Sulla scia di quanto definito all'interno del Regolamento, alcuni dati che si riportano di seguito raffigurano una sintetica fotografia, la c.d. "baseline", da cui partire per comprendere l'importanza e al contempo l'efficienza che questo strumento riveste nel Comune di Chiavari.

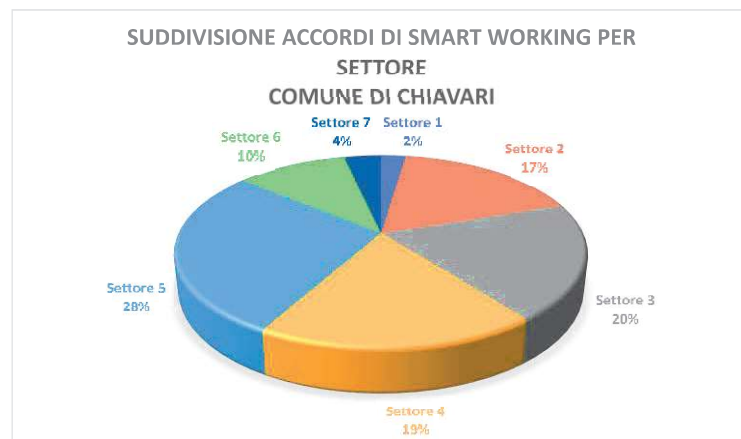
a) Tabella riassuntiva dello "Smart working" (AGG. 31.03.2022)



Da questa tabella si può evincere come i dati siano razionalmente distribuiti all'interno di un decrescente ordine gerarchico: partendo dal totale dei dipendenti in servizio (intesi in senso lato, con l'inclusione nel computo dei dirigenti) si scende ad un numero più basso di dipendenti che, per tipologia di mansioni loro assegnate ed inquadramento, sono in grado di svolgere la loro attività lavorativa in smart working; il livello ulteriormente inferiore riporta il totale di dipendenti che volontariamente ed autonomamente, hanno presentato istanza al fine di potere stipulare con il proprio datore di

lavoro (Dirigente del settore di appartenenza) l'accordo individuale di smart working; infine, un dato meramente statistico evidenzia come, nonostante siano stati stipulati gli accordi, alcuni dipendenti prediligano la modalità in presenza e non abbiano pertanto usufruito dello smart working in questo primo trimestre del 2022. Si nota peraltro che, con riferimento alla percentuale prevista in caso di adozione del "POLA" per poter accedere allo smart working – pari al 60% - nel Comune di Chiavari tale percentuale è rispettata dal momento che il 59,8 % dei dipendenti che possono svolgere lo smart working hanno stipulato il loro accordo individuale.

a) Grafico riassuntivo dello "Smart working" – distribuzione per "Settore" (AGG. 31.03.2022)



Questo grafico risulta essere altrettanto emblematico e interessante: riporta infatti la suddivisione, per settore, degli accordi individuali di smart working stipulati e in corso di validità. Comparando i dati qui presenti, con l'organigramma dell'Ente, al netto dei margini di errore dettati dagli avvicendamenti continui del personale neo-assunto e cessato per varie ragioni, possiamo concludere che vige un equilibrio tra i vari settori in grado di garantire all'interno di ciascuna unità organizzativa la rotazione del personale in servizio in presenza o in modalità agile, garantendo standard elevati di rendimento.

CONCLUSIONI

Risultato pertanto chiaro dalla trattazione sopra esposta come lo smart working sia ormai divenuto uno strumento imprescindibile nel mondo della PA. Nell'ambito del Comune di Chiavari riveste un

	<p>importante ruolo di strumento migliorativo dell'efficienza lavorativa, permette un maggiore benessere lavorativo dei dipendenti che ne usufruiscono, specialmente per coloro che provengono da sede diversa da quella cittadina, agevolano la conciliazione casa-lavoro, mantenendo nonostante tutto uno standard qualitativo elevato della prestazione resa, comprovato secondo le modalità che si trovano esposte all'interno del Regolamento interno. La volontà è quella di rendere questo strumento sempre più sicuro ed accessibile, con il contributo dei servizi informativi che si occupano dell'efficacia e della stabilità dei collegamenti da remoto, nonché della tutela della riservatezza e della privacy dei dipendenti. Infine, data la complessità e il continuo e costante aggiornamento della materia giuridica che disciplina lo smart working, presso questo Ente è garantito il tempestivo recepimento delle nuove disposizioni attraverso revisioni del Regolamento interno che soddisfino i presupposti della normativa vigente.</p> <p>Il Regolamento sul Lavoro Agile del Comune di Chiavari è scaricabile al link: https://chiavari.etrasparenza.it/archivio19_regolamenti_0_9794.html</p>
<p>SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022 - 2024, approvato con deliberazione G.C. n. 193 del 28/10/2021, risulta ora nel testo modificato ed integrato approvato con deliberazione G.C. n. 100 del di giunta comunale del 14/07/2022.</p> <p>Il testo della deliberazione e del Piano è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente ed è scaricabile al seguente link: https://chiavari.etrasparenza.it/archivio19_regolamenti_0_10800.html</p> <p>Formazione del personale</p> <p>PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE 2022 Presentazione e situazione attuale</p> <p>La Pubblica Amministrazione sta attraversando una fase di importante rinnovamento, dovuta in particolare all'avvento di diversi interventi legislativi in ottica di PNRR. È proprio nel quadro di questi processi di innovazione, in ottemperanza agli standard qualitativi che vengono richiesti alla Pubblica Amministrazione, che si ritiene cruciale un costante investimento sul tema della</p>

formazione professionale del personale dipendente, nonché di quello dirigenziale.

La formazione dei dipendenti, preceduta da un'attenta profilazione degli stessi, è lo strumento ideale per garantire l'acquisizione di nuove competenze, professionalità e conoscenze, utili per favorire la graduale crescita delle soft skills e, più in generale, apportare un netto miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente.

L'aggiornamento costante delle professionalità interne permette di offrire risposte sempre rapide ed efficaci, agevolando l'attività lavorativa di front e di back -end, in risposta alle molteplici novità e ai repentini cambiamenti dell'azione amministrativa,

Per attuare questo processo evolutivo basato sullo sviluppo dei percorsi formativi, la programmazione annuale della formazione del personale dipendente gioca un ruolo fondamentale e semplifica altresì il processo di raggiungimento degli obiettivi e di valutazione della performance.

Per tutte queste ragioni, attraverso il Piano della formazione si pongono le basi per una corretta pianificazione dei percorsi formativi per l'annualità 2022 presso il Comune di Chiavari.

In premessa, giova ricordare che a decorrere dall'anno 2020 il Comune di Chiavari ha attivato, conseguentemente all'avvento della pandemia, il sistema di smart working emergenziale a favore di tutto il personale che potesse svolgere attività da remoto; modalità questa che è stata successivamente portata a regime, attraverso l'approvazione di un Regolamento interno.

Lo smart working, passato dall'essere un'efficiente risposta alla diffusione del virus da COVID-19, all'essere un importante strumento di conciliazione vita-lavoro, ha certamente inciso in maniera significativa sulle scelte in materia di formazione, rendendole da subito improntate al mondo digitale ed informatico, allo scopo di consolidare le conoscenze pregresse sui principali software e all'assimilazione di nuove competenze informatiche utili per facilitare la transizione digitale nella PA. Inoltre, la pandemia ha segnato una considerevole sospensione dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza e in questo contesto, lo smart working ha aiutato lo svolgimento proficuo delle attività formative programmate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc).

Negli ultimi mesi, e con l'auspicio che anche il 2022 garantirà questo trend, si è assistito ad un progressivo rientro in presenza non solo al lavoro ma anche alle lezioni dei corsi di formazione.

Normativa

In primis, occorre sottolineare uno dei principi generali sanciti sia dall'art. 35 della Costituzione Italiana, sia dall'art. 1 del D.lgs. 165/2001, laddove appunto si richiama l'obbligo per le autonomie locali di assicurare *"la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*. Lo stesso decreto prosegue poi sul tema della formazione professionale all'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001, ove recita: *"le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"*. Il legislatore sottolinea in questo passaggio l'importanza della formazione del dipendente pubblico, influenzando così anche il contenuto del CCNL Funzioni Locali che, nel tempo, ha riconosciuto sempre maggiore spazio e rilevanza a questo tema.

A riprova di ciò, infatti, agli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 2018, viene stabilito che la modernizzazione della pubblica amministrazione passa anche attraverso la formazione del personale definita come la *"leva strategica"* per l'evoluzione professionale, di risultato e di cambiamento organizzativo. Il contratto non si limita però a definire i principi cui deve ispirarsi l'attività formativa bensì fornisce gli elementi con cui operare una corretta programmazione della medesima.

Nello specifico, l'art. 49-ter stabilisce che le attività formative sono programmate nei *piani della formazione del personale* e che questi individuano *le risorse finanziarie da destinare alla formazione* ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Investire in attività formative, rivolte a valorizzare il personale, assicurare la qualità e l'efficienza, garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, incentivare comportamenti innovativi sono solo alcuni degli obiettivi che questo Ente intende pertanto realizzare.

Caratteristiche generali del Piano 2022

Nella realizzazione del presente Piano annuale della Formazione, è opportuno preliminarmente considerare i seguenti aspetti:

- i dipendenti: compresi i Dirigenti, i contratti a tempo determinato e tutto il personale in servizio di ruolo. Essi rappresentano i destinatari dell'iter formativo, invitati ad un aggiornamento costante e professionalizzante e veri e propri protagonisti della formazione;
- la direzione formativa: lo scopo, la missione, cioè il punto di arrivo che si intende raggiungere avviando un determinato percorso formativo a

discapito di un altro. Quest'ultimo è l'elemento chiave della pianificazione.

- risorse finanziarie: trattasi dell'elemento economico, l'insieme di risorse che sono messe a disposizione per l'esecuzione del Piano della formazione. Nello specifico, questo imprescindibile aspetto è stanziato per l'anno 2022 in un'iniziale somma a bilancio di € 65.000, soggetto ad opportune e motivate variazioni in bilancio nel caso si ritenga opportuno investire ulteriormente in corso d'opera.

Una volta individuati gli elementi su cui occorre costruire il Piano, occorre rimarcare come quest'ultimo intende proporre una prosecuzione dell'iter formativo già avviato negli esercizi precedenti sul tema, offrendo un'esperienza professionalizzante che, da un lato, è da ritenersi come ulteriore approfondimento di tematiche preesistenti, dall'altro invece, tende all'aggiornamento sulle novità insite in materia quali quelle amministrative, giuridiche ed economiche, nonché sociali, in continuo mutamento.

L'Ente deve pertanto prevedere vari percorsi formativi che possano riguardare svariati ambiti e i cui risvolti devono essere pratici e funzionali al ruolo ricoperto all'interno dell'Amministrazione. In questa fase di programmazione pertanto si procede con le seguenti attività:

- 1) Analisi dei fabbisogni formativi;
- 2) Individuazione dei destinatari della formazione;
- 3) Individuazione degli interventi formativi maggiormente rispondenti alle esigenze;
- 4) Monitoraggio e valutazione dei risultati;

Tali fasi hanno lo scopo di garantire che le attività formative rispondano a determinati standard qualitativi, al fine di assicurare, come si è detto, una reale crescita professionale dei partecipanti ai corsi programmati. L'obiettivo è quello di portare i dipendenti in servizio ad un'autonomia professionale e ad uno standard di competenze sempre più elevato, capace di rendere il servizio reso da questo Ente un'eccellenza.

Il Piano di formazione per l'anno 2022 prevede n. 3 aree di intervento, che interessano una platea di destinatari rappresentata dai dipendenti del Comune di Chiavari, sia i Dirigenti che il restante personale in servizio; il CCNL rimarca infatti come la formazione, nel senso lato del termine, riguardi la totalità dei dipendenti, senza alcuna discriminazione (come per altro sancito dall'art. 7 comma 1 del D. lgs. 165/2001). Le aree sono identificate come segue:

- 1° area: *FORMAZIONE MIRATA e OBBLIGATORIA*, prevista all'avvento di nuove disposizioni di legge che la rendono indispensabile e necessaria;

- 2° area: *FORMAZIONE GRATUITA DI ALTO LIVELLO*, che permette di ottenere attestati e certificazioni al termine di percorsi di formazione regionali o nazionali di prestigio;
- 3° area: *FORMAZIONE SPECIFICA, FACOLTATIVA e PERSONALE*.

Per i percorsi formativi appartenenti alla 1° area di intervento, la principale modalità di individuazione del candidato sarà quella “*su designazione del Dirigente del Settore di appartenenza*”, laddove quest’ultimo determini la necessità di approfondimento rispetto ad una tematica: si tratta di una formazione generalmente propedeutica al corretto svolgimento di nuove procedure amministrative riferite a ciascun ambito di intervento tecnico-amministrativo, nonché giuridico. Questa modalità può riguardare singoli dipendenti o anche l’intero servizio.

I percorsi formativi appartenenti alla 2° area di intervento prevedono l’adesione a corsi universitari (quali ad esempio quelli di Valore PA, integralmente finanziati dall’Inps) o a progetti di formazione specifici per la PA (come “Competenze digitali” tramite il software Syllabus). Si tratta di formazione trasversale, volta a migliorare il benessere lavorativo e organizzativo del personale in servizio. Generalmente anche in questo contesto la principale modalità di individuazione del candidato sarà quella “*su designazione del Dirigente del Settore di appartenenza*”.

In entrambe le aree sopracitate, la decisione finale sulla partecipazione del candidato al percorso formativo, terrà sempre conto di un preventivo confronto tra candidato e Dirigente, al fine di agevolare il primo nella scelta e il secondo nella gestione dei servizi.

I percorsi inquadrabili nell’ultima area infine possono essere avviati “*su richiesta o istanza presentata dagli Uffici o anche dal singolo dipendente interessato*”. Possono essere determinanti per fare fronte a problemi che quotidianamente caratterizzano l’attività amministrativa. Affinare l’utilizzo della strumentazione informatica di uso quotidiano, oppure migliorare le proprie conoscenze e competenze sul campo, sono solo taluni aspetti di quest’area formativa. A questo si aggiunge l’importante compito del sistema delle pari opportunità, rappresentato particolarmente dall’operato del Comitato Unico di Garanzia e dagli Organismi di valutazione, il quale garantisce lo svolgimento del proprio operato dietro adeguata e preventiva formazione di tutti i dipendenti. Generalmente questa formazione non può essere programmata a priori, poiché dettata da volontà o necessità estemporanee. Quest’area è resa possibile dall’intrinseca flessibilità che il Piano annuale della

formazione possiede, caratteristica capace di renderlo sempre soggetto ad integrazioni e/o variazioni.

Individuazione delle necessità di formazione, analisi del fabbisogno formativo, dei risultati e del processo di crescita.

La necessità dei percorsi di formazione viene esaminata continuamente dalle valutazioni operate dai Dirigenti a capo di ciascun settore. Sulla base dei feedback che gli stessi ottengono dal confronto quotidiano con gli operatori dei vari servizi, essi sono in grado di comprendere le lacune e i disservizi su cui è opportuno intervenire mediante processi di formazione idonei per la soluzione di tali problemi. Tuttavia, la formazione deve necessariamente porsi come strumento per rispondere non solo al fabbisogno formativo dell'Ente, ma altresì al fabbisogno individuale. Sulla base di una lunga e meticolosa profilazione del personale in servizio, avvenuto tra maggio e novembre 2021, il servizio Risorse Umane ha potuto constatare quali sono le inclinazioni e le aspirazioni di crescita professionale dei dipendenti. Alla luce di ciò, l'analisi per costruire il Piano della Formazione 2022 è stata condotta tenendo anche conto di questo fondamentale aspetto.

In conformità ai più recenti orientamenti normativi in materia di pianificazione della formazione, la rilevazione dei fabbisogni formativi verrà effettuata sistematicamente e verranno predisposti idonei strumenti di controllo e di monitoraggio delle attività formative (sia nel caso in cui vengano effettuate con competenze interne, sia nel caso in cui vengano affidate a soggetti esterni) soprattutto per ciò che concerne i contenuti e la ricaduta effettiva di tali interventi sull'intero sistema organizzativo.

OGGETTO DELLA FORMAZIONE	PERIODO e DURATA	DESTINATARI
“Addestramento Halley 2022 per la gestione degli stipendi e per il programma delle presenze”	01.01.2022 – 31.12.2022 16 ore complessive	Ufficio Personale – Settore 2
Corsi di aggiornamento sulla gestione dell'IMU	01.05.2022 -	Ufficio Tributi – Settore 3
	31.05.2022	Ufficio Ragioneria – Settore 3

	Corso su “Gestione PCC e Misure di Garanzia”	6 ore complessive	
	Corso su “Conto annuale – novità rilevazione 2021”	11.05.2022 7 ore complessive	Ufficio Personale – Settore 2
	Corso su “Procedure esecutive a seguito degli accertamenti disciplinati dall’art.1 c.792 L 160/2019	19.05.2022 2 ore complessive	Ufficio Polizia Locale – Settore 7
	Corso su “Debiti fuori bilancio e presupposti per il riconoscimento”	17.05.2022 4 ore complessive	Ufficio Ragioneria – Settore 3
	Corso sulla “Gestione delle sanzioni e adempimenti amministrativi relativi”	29.04.2022 2 ore complessive	Ufficio Polizia Locale – Settore 7
	Corso su “Trasmissione al MEF dei dati relativi alla revisione delle società partecipate”	21.04.2022 2 ore complessive	Ufficio Ragioneria – Settore 3
	Master per l’Ufficio Personale anno 2022	01.03.2022 – 15.04.2022 48 ore complessive	Ufficio Personale – Settore 2
	Corsi su “Aggiornamento normativo e contabile, gestione fondi COVID 2021e controllo sulle società partecipate”.	11.03.2022 / 16.03.2022 / 11.05.2022 9 ore complessive	Ufficio Ragioneria – Settore 3
	Corso specialistico in tema di “Gestione,	01.01.2022 – 31.03.2022	Dirigente Settore 5

	monitoraggio, rendicontazione e controllo fondi PNRR”	60 ore complessive	
	Corso su “IRPEF e Assegno Unico”	02.02.2022 4 ore complessive	Ufficio Personale – Settore 2
	Corso di abilitazione alla qualifica di Messo notificatore	24.02.2022 4 ore complessive	Ufficio Front Office-Supporto – Settore 1
	Corso su “Percorso sul rendiconto 2021”	01.02.2022 – 28.02.2022 20 ore complessive	Ufficio Ragioneria – Settore 3
	Corso su “Le novità del PNRR”	25.01.2022 2 ore complessive	Ufficio Personale – Settore 2
	Corso su “Armonizzazione contabile per il settore Tecnico e per quello finanziario”	31.01.2022 4 ore complessive	Ufficio LL.PP – Settore 4 Ufficio Ragioneria – Settore 3 Servizi Tecnologici – Settore 5
<p>In aggiunta allo schema suindicato, che riporta i corsi di formazione attivati nell’ambito della 1° o della 3° area di intervento formativo, si segnala anche quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ulteriori percorsi formativi saranno attivati certamente in tema di “Anticorruzione” per l’Ufficio Contratti e Ufficio CUC – Settore 2 per un max. di ore complessive di 4; - Ulteriori percorsi formativi saranno attivati certamente in tema di “Appalti e Gare” per l’Ufficio CUC e Ufficio Contratti – Settore 2 per un max. di ore complessive di 4-6; - Ulteriori percorsi formativi potranno essere attivati entro le risorse stanziare nell’ambito delle suddette aree di intervento. <p>Infine, per l’anno 2022, la formazione della 2° area di intervento sarà incentrata principalmente su:</p>			

- Corsi “Valore PA” → periodo di aprile-maggio-giugno-luglio 2022 – n. dipendenti partecipanti 12 e appartenenti ai vari settori dell’Ente.
- Formazione digitale Syllabus → periodo settembre-ottobre-novembre-dicembre 2022 – n. dipendenti partecipanti 68 e appartenenti ai vari settori dell’Ente.

In aggiunta ai corsi di formazione specifici attivati nell’ambito della 1° o della 3° area di intervento formativo, ulteriori percorsi formativi saranno attivati certamente in tema di “Anticorruzione” e di “Appalti e Gare”.

Per l’anno 2022, la formazione della 2° area di intervento sarà incentrata principalmente sui Corsi “Valore PA” e sulla formazione digitale Syllabus.

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, 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.