



Comune di Poggio Imperiale

Provincia di Foggia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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)

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 120 del 18/10/2022

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto, nel nostro ordinamento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, tra cui, 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 Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ed alla prevenzione della corruzione e della trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) ed atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013), nonché di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, 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, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Senonché, ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

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

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione, limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In relazione al Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il suddetto documento di programmazione, quale sezione del Piano della performance. Esso individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, per le attività che possono svolgersi in tale modalità.

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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Comune di Poggio Imperiale</p> <p>Indirizzo: Via Vittorio Veneto n. 4</p> <p>Codice fiscale: 00365990712</p> <p>Sindaco: dr. Alfonso D'Aloiso</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7 (tabella 12 del conto annuale: 6,82)</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2566</p> <p>Telefono: 0882-994090</p> <p>Sito internet: www.comune.poggioimperiale.fg.it</p> <p>E-mail: imperiale.comune@tiscali.it</p> <p>PEC: segreteria.poggioimperiale@pec.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 20/06/2022
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Piano degli Obiettivi (di Performance) 2022, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 16/03/2022</p> <p>Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 14/02/2022</p> <p>Obiettivi di accessibilità per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del decreto-legge 18/10/2012, n. 179, convertito in legge 17/12/2012, n. 221, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 28/03/2022</p>

<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 28/04/2022</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 28/04/2022 (di approvazione del PTPCT 2022-2024, all'interno della Parte prima, art. 2 "Contesto interno – Organizzazione".</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA): in attesa della sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto funzioni locali, sottoscritto lo scorso 4 agosto 2022, che introduce la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto), si applica la disciplina legale (art. 14, L. n. 124/2015 e L. n. 81/2017), secondo cui, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 21/03/2022, aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 22/08/2022</p>

PIANO GENERALE DELLA FORMAZIONE 2022/2024 - ANNUALITÀ 2022

(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 18/10/2022)

INDICE

1. PREMESSA

2. OBIETTIVI

3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

4. DURATA DEL PIANO

5. CONTENUTI DEL PIANO

6. PRIVACY

7. GARANZIE PER I DIPENDENTI

8. RINVIO

1. PREMESSA

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa all'interno di una Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento, nonché di rafforzamento di professionalità e competenze. Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande ed alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali dell'ente, affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine, attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche. La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti; di conseguenza, ogni Amministrazione si impegna a promuovere e a favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- Rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- Programmazione degli interventi formativi;
- Analisi delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti in materia di spesa;
- Organizzazione e gestione dei corsi;
- Controllo, analisi e valutazione dei risultati.

2. OBIETTIVI

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

- Aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali disciplinari, professionali;
- Valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;

- Fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;

- Migliorare il clima organizzativo, con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale.

3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Le iniziative di formazione saranno realizzate con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici. Le modalità di somministrazione dei corsi potrà avvenire tramite:

- partecipazione a corsi promossi da enti di formazione, sia in presenza che con modalità webinar;

- partecipazione a corsi programmati direttamente dal Comune, sia in presenza che con modalità webinar;

- attività formativa in modalità tutoring, mediante conferimento di incarico professionale.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha valenza per il triennio 2022/2024. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni e proposte provenienti dal Segretario generale, dai Responsabili di Settore o dai dipendenti stessi.

5. CONTENUTI DEL PIANO

In particolare, viene riproposta per ciascuna annualità del piano:

1. l'adesione all'Associazione A.N.U.S.C.A., in quanto tale partecipazione consente la partecipazione a tutte le iniziative di formazione organizzate per un numero illimitato di operatori, compreso anche il Convegno Nazionale;

2. la formazione diretta a tutti i dirigenti e dipendenti del Comune in materia di anticorruzione e di prevenzione dei fenomeni corruttivi, a garanzia dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione (L. 190/2012; DPR 62/2103 - Codice di comportamento; D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza; D.Lgs. n. 39/2013 sulle incompatibilità e l'inconferibilità degli incarichi presso la pubblica amministrazione);

3. l'aggiornamento e formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 (corsi per lavoratori, dirigenti, preposti, RLS, antincendio e primo soccorso per addetti alle emergenze), ove possibile ed a cura del Responsabile della Sicurezza;

4. corsi in materia di appalti e servizi;
5. corsi specifici per i Settori Tecnici;
6. corsi di aggiornamento su tematiche specifiche, su richiesta dei servizi interessati.

Alla sopraindicata formazione si aggiungono gli abbonamenti a riviste di formazione professionale in materia di pubblica amministrazione, anche pluriennali, che ricomprendono anche la trasmissione periodica via mail di newsletters di aggiornamento sulle tematiche e pronunce giurisprudenziali più significative.

6. PRIVACY

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003.

In particolare, il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinaire UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione comunale in qualità di Titolare del Trattamento.

7. GARANZIE PER I DIPENDENTI

L'Amministrazione comunale garantirà l'assenza di discriminazioni tra i dipendenti e pari opportunità per l'accesso alla formazione.

8. RINVIO

Il presente Piano sarà comunque soggetto a revisione non appena sarà efficace il nuovo CCNL - Funzione Autonomie Locali per il triennio 2019-2021, al fine di verificarne la compatibilità con le nuove norme contrattuali in materia.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, sono applicati gli istituti previsti dalla vigente normativa in materia, dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile a cui si fa rinvio.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.