



COMUNE DI SPEZZANO ALBANESE
PROVINCIA DI COSENZA

P.I.A.O.
2022-2024

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

(art. 6 D.L. n. 80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)



Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 09.11.2022

Introduzione

L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nel quale confluiscono diversi strumenti programmatici predisposti dalle P.A.

Il PIAO, dunque, è un documento unico di programmazione e *governance* legata ad una nuova "integrata" delle scelte e dei programmi dell'amministrazione pubblica.

Attraverso il PIAO il legislatore ha inteso ri-disegnare il sistema pianificatorio delle P.A. con l'obiettivo di razionalizzare e semplificare alcuni importanti atti di programmazione comprendendoli in un unico documento.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il 30 giugno 2022 un apposito decreto col quale ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

L'art. 6 del citato decreto interministeriale definisce le modalità semplificate del PIAO per le P.A. con meno di 50 dipendenti delimitando gli adempimenti per gli enti minori con particolare riferimento all'art. 3, c.1, lett. c), n. 3 e all'art. 4, c.1), lett. a),b),c) n. 2.

Gli adempimenti sono i seguenti:

- **SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.**
Le P.A. con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi per l'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. L'aggiornamento in questione può avvenire nel corso del triennio previa constatazione di fatti ed atti corruttivi, rilevanti modifiche organizzative o rilevate disfunzioni amministrative che necessitano di correttivi.
- **SEZIONE "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**
Le P.A. con meno di 50 dipendenti devono predisporre le sottosezioni concernenti la struttura organizzativa, la strategia e gli obiettivi per lo sviluppo del lavoro agile e la programmazione delle cessazioni di servizio.

L'art. 6, c. 7 del D.L. 80/2021 che recita "In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114" dispone:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle primatività è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Adozione PIAO

Il Decreto Legge n. 80/2021 ha fissato al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per l'adozione del PIAO (30 giorni dall'approvazione del Bilancio preventivo).

Il citato Decreto interministeriale all'art. 8, comma 3, ha previsto, a seguito dei reiterati differimenti dei termini per l'approvazione dei bilanci delle P.A., che in sede di prima applicazione, il termine per l'approvazione del PIAO è posticipato di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione dei singoli enti locali.

Ai sensi dell'art. 6. C. 4 del D.L. 80/2021: *“Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*

Il Comune di Spezzano Albanese

Il Comune di Spezzano Albanese al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO ha adottato i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2022 (D.C.C. n. 11 del 30.07.2021);
 - 1.1. Nota di Aggiornamento del DUP 2022-2024 - D.G.C n. 71 del 21/06/2022.
2. Peg e Piano triennale della Performance 2022/2023/2024 (D.G.C. n. n.95 del 11/08/2022);
3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022/2024 (D.G.C. n.78 del 28/06/2022);
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 (D.G.C. n.n. 78 del 22/07/2021 e 70 del 21/06/2022);
5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022/2024 (D.G.C. n. 66 del 07/06/22).

La struttura del PIAO

Il presente PIAO strutturato in sede di prima applicazione si inserisce in un lasso temporale in cui i documenti di programmazione sono già stati adottati; l'intento futuro è quello di elaborare, a regime, uno strumento "integrato" trasversale con l'ausilio fattivo di tutta l'organizzazione.

Si tratta, in altri termini, di un documento di coordinamento tra i settori competenti e di correlazione tra i contenuti già elaborati e quelli inseriti ex novo (piano formazione).

I contenuti del presente piano sono i seguenti:

- a) obiettivi programmatici e strategici dell'amministrazione;
- b) obiettivi della performance;

- c) strategia gestionale del capitale umano, dello sviluppo organizzativo e dei programmi formativi;
- d) strategie per la valorizzazione delle risorse e la programmazione del reclutamento di nuove risorse interne.
- e) la programmazione delle attività inerenti la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure attraverso la graduale e complessiva digitalizzazione dei processi;
- f) le attività mirate alla piena accessibilità fisica e digitale dei cittadini/utenti;
- g) le azioni per la diffusione della "cultura per le pari opportunità".

Il Piano si struttura in 4 SEZIONI:

<p><i>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE</i> <i>2.1 – Scheda anagrafica</i></p>
<p><i>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE</i> <i>2.1 – Programmazione e obiettivi strategici</i> <i>2.2 – Performance</i> <i>2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza</i></p>
<p><i>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</i> <i>3.1 – Struttura organizzativa</i> <i>3.2 – P.T.F.P – Piano Triennale Fabbisogno Personale</i> <i>3.3 – P.O.L.A. Piano organizzativo del lavoro agile</i> <i>3.4 – P.A.P. – Piano Azioni Positive</i> <i>3.5 – Formazione delle risorse umane</i></p>
<p><i>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO</i></p>

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.2 Scheda anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Spezzano Albanese (Cs)

Indirizzo: Largo Don Bosco n. 18 – 87019 Spezzano Albanese (Cs)

Telefono 0981953075 (centralino)

P.I. 01286100787

C.F. 88000290788

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 22

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2021: 6.840

E-mail: protocollo@comune.spezzano-albanese.cs.it

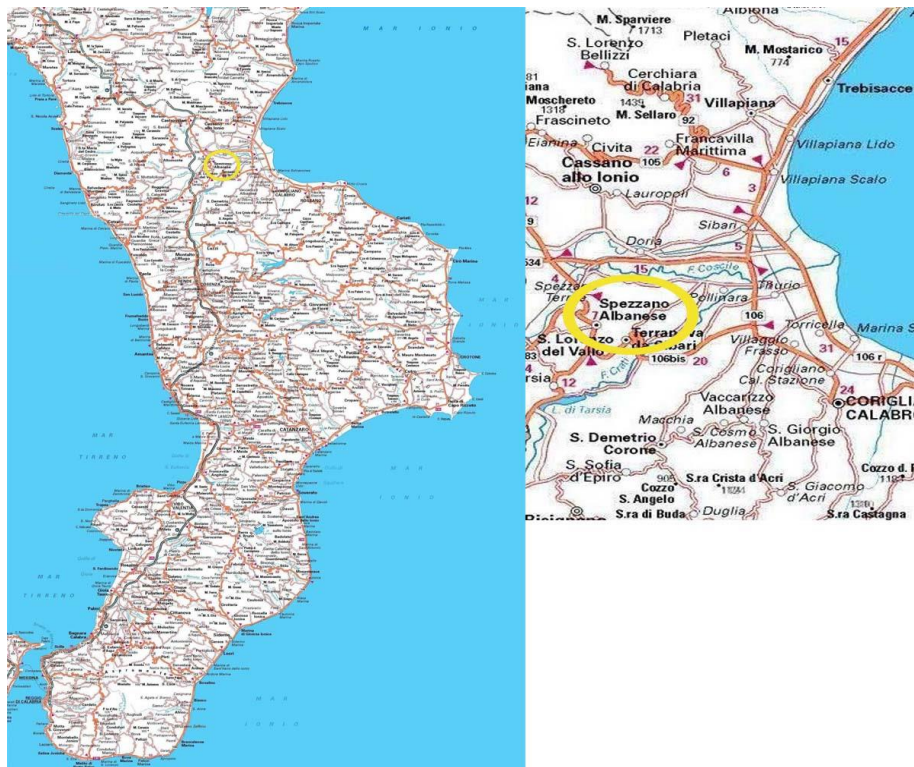
PEC: spezzano.albanese@pec.it

Sito istituzionale: <http://www.comune.spezzano-albanese.cs.it/>

Sindaco: Dott. Ferdinando NOCITI

Territorio:

- Altitudine 320 m s.l.m.
- Superficie 32,26 km²
- Densità 213,7 ab./km²
- Frazioni Spezzano Albanese Scalo, Spezzano Albanese Terme



2.1 Programmazione

Il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 30/07/21 ed aggiornato con la "Nota di aggiornamento al DUP" approvato con D.G.C n. 71 del 21/06/2022.

Il DUP si compone di due sezioni:

- ✓ la Sezione Strategica (SeS) che ha un orizzonte temporale di riferimento che coincide con quello del mandato amministrativo sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, Mission, Vision e indirizzi strategici dell'ente, in coerenza con la programmazione di Governo e con quella regionale. Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'amministrazione nel compiere le scelte più urgenti e appropriate.
- ✓ la Sezione Operativa (SeO) che ha una durata pari a quella del bilancio di previsione, ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento di supporto al processo di previsione di indirizzi e obiettivi previsti nella Sezione Strategica. Questa infatti, contiene la programmazione operativa dell'ente, avendo a riferimento un arco temporale triennale. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere. I programmi rappresentano dunque il cardine della programmazione, in quanto, costituendo la base sulla quale implementare il processo di definizione degli indirizzi e delle scelte, sulla base di questi verrà predisposto il PEG e affidati obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi. La Sezione Operativa infine comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio.

La formulazione degli obiettivi strategici e operativi è avvenuta:

- a seguito di adeguata valutazione dei mezzi finanziari e delle risorse a disposizione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento a livello europeo, nazionale e regionale;
- sulla base degli indirizzi e delle priorità indicate dall'amministrazione;
- previo coinvolgimento della struttura organizzativa;
- sulla base della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi.

Il programma amministrativo nel suo complesso prende avvio dalle linee programmatiche di mandato che possono essere racchiuse in quattro macroaree, ognuna delle quali comprende diverse tematiche ed obiettivi ad esse annessi:

1) Indirizzo strategico: area economica, fiscale e trasparenza amministrativa.

- ✓ *Obiettivi: Politiche di Bilancio, Fiscalità locale, Rapporti con i cittadini.*
- Obiettivo principale dell'Amministrazione è il perseguimento dell'interesse pubblico, la salvaguardia del territorio, l'attenzione ai bisogni dei cittadini, l'offerta di servizi. La gestione sarà basata sulla trasparenza e la chiarezza nell'ottica di un coinvolgimento dei cittadini i quali devono essere informati costantemente sull'operato e sulla programmazione. Mediante un controllo di gestione capace di

- misurare costantemente i risultati raggiunti, sia a livello qualitativo che quantitativo si punterà ad una riduzione delle spese anche al fine di non gravare sui cittadini.
- Si impone sempre più la necessità di una politica delle entrate e delle uscite più rigorosa. Azioni precipue per il contenimento della spesa sono:
 - Limitazione della spesa nella predisposizione del Bilancio e nella programmazione degli interventi;
 - Ricorso a forme di finanziamento pubblico/privato per la realizzazione delle opere sotto il controllo e la gestione dell'Amministrazione;
 - Progettazione e programmazione costante per attingere ai fondi del PNNR
 - La gestione delle entrate proprie ha assunto negli ultimi anni importanza strategica, considerata l'evoluzione della fiscalità locale verso il federalismo. Le leve tributarie e tariffarie rappresentano oggi la parte più rilevante dei bilanci degli enti locali per la copertura delle spese correnti e la conseguente erogazione dei servizi ai cittadini.
È obiettivo di questa Amministrazione:
 - Garantire condizioni di equità attraverso politiche mirate a combattere l'evasione fiscale e contributiva, valutando la possibilità di introdurre agevolazioni sul pagamento delle tasse per soggetti in difficoltà;
 - Mettere in atto anche strumenti di finanza innovativa e di finanza partecipata (*project financing*).
 - Per favorire la trasparenza amministrativa è necessario che le informazioni circolino in modo efficace sia all'interno sia all'esterno dell'amministrazione, in quanto la stessa rappresenta un mezzo di partecipazione e controllo sull'operato della pubblica amministrazione. In tale ottica l'Amministrazione si propone:
 - Potenziamento del sito web del Comune di Spezzano Albanese e istituzione lo Sportello di Cittadinanza, che permetterà di avere un luogo dove poter chiedere e reperire tutte le informazioni necessarie alla risoluzione delle problematiche che il cittadino deve affrontare nei rapporti con l'amministrazione;
 - Istituzione di percorsi di confronto con i cittadini attraverso il consolidamento delle consulte e attraverso periodiche assemblee pubbliche, già priorità di questa amministrazione nel mandato precedente.
 - Ricorso e attivazione di strumenti e applicazioni innovativi web 2.0 al fine di migliorare la qualità dei servizi pubblici grazie al contributo di collaborazione degli utenti. Il cittadino, che diventa alleato/controllore dell'attività politica, viene messo così in una condizione di parità con l'amministrazione pubblica. L'uso dei nuovi strumenti di comunicazione su Internet consente di ampliare il bacino di potenziali utenti/cittadini, raggiungendo trasversalmente ogni tipologia di pubblico, in particolare quello più giovane, spesso avulso dalla comunicazione della PA e distante dalla comunicazione politico-istituzionale.
 - Prevalentemente le informazioni dell'amministrazione comunale da veicolare sulla piattaforma 2.0 potranno riguardare la seguente tipologia di servizi:
 - opportunità (lavoro, formazione, concorsi);
 - appuntamenti/eventi;
 - informazioni di pubblica utilità (viabilità, orari sportelli, scadenze, etc.);
 - segnalazione degli Uffici e dei Servizi;
 - servizi di sanità e servizi sociali erogati;
 - segnalazione disservizi (applicazione già avviata nel 2018).

2) Indirizzo strategico: area dei servizi alle persone.

✓ *Obiettivi: Servizi Sociali, Istruzione, Cultura, Sport.*

- L'Amministrazione Comunale, allo scopo di promuovere il benessere e l'inclusione nella comunità delle persone e delle famiglie, per prevenire, rimuovere e ridurre situazioni di disagio dovute a condizioni economiche, psico-sociali o ad altre forme di fragilità, intende infittire la Rete integrata di servizi sociali, sanitari e culturali - già tessuta in questi anni - attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori sociali pubblici e privati operanti sul territorio.

I Servizi Sociali sono di primaria importanza nella promozione del benessere e dell'autonomia dei cittadini e della comunità locale in genere, in quanto raccoglitori di problemi e di richieste, punti di ascolto e coordinamento di eventuali interventi al fine di ottenere le prestazioni previste per le persone e le loro famiglie.

La programmazione degli interventi sociali e socio-sanitari oltre a dipendere dalla disponibilità finanziaria del bilancio comunale, si programma e concretizza attraverso il Piano Sociale di Zona, che offre la possibilità di attingere ai trasferimenti nazionali e regionali per dare attuazione ai servizi prioritari, all'interno dell'Ambito Territoriale di riferimento (circostrizione territoriale del distretto socio-sanitario). Partendo da questa premessa è evidente la necessità di essere parte attiva e propositiva, rispetto agli altri Comuni componenti l'ambito territoriale, al fine di contribuire con fermezza nel mettere "a sistema" i servizi prioritari che configurano il Welfare moderno (servizi domiciliari, servizi comunitari a ciclo diurno, servizi residenziali e semiresidenziali, servizi e agli interventi di inclusione sociale, servizi per le famiglie, prevenzione del disagio minorile, servizi per la prima infanzia, interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle madri e dei padri con elevati carichi di cura) migliorando i servizi che consentono l'accesso, l'ascolto, l'informazione, l'orientamento dei cittadini e la presa in carico dei loro bisogni/problemi.

- Per l'ambito strettamente culturale continuano le azioni volte alla salvaguardia della cultura Arbereshe tramite manifestazioni a carattere tradizionale, dando risalto ai gruppi locali culturali e artistici emergenti, promozione del territorio e delle sue peculiarità attraverso percorsi culturali mirati, realizzazione di una offerta turistica museale, valorizzare il Teatro Comunale "V. Pesce".
- Per ciò che concerne lo sport, l'amministrazione ritiene lo stesso come "diritto" per tutti, un momento di socializzazione, integrazione e aggregazione importante in un'epoca dominata dalla tecnologia e dalla tendenza all'isolamento. Sport come diritto ad una formazione, anche fisica, che consenta a tutti di esprimersi con le proprie capacità e con i propri limiti, come prevenzione per la salute, come diritto d'accesso agli impianti sportivi garantito a tutti i cittadini nell'arco della giornata.

3) Indirizzo strategico: area attività produttive

✓ *Obiettivi: Agricoltura, Turismo, Lavoro e occupazione giovanile*

- L'agricoltura è un'attività costitutiva del nostro territorio seppur in decrescita. Occorre tentare di riportare un po' di entusiasmo nella nostra campagna e tra i suoi imprenditori, salvaguardare le attività agricole, rilanciando la funzione dell'agricoltore e di attività collegate (mercati a filiere corte, promozione di prodotti a km 0, nascita e consolidamento di GAP- gruppi di acquisto equo e solidale).

- Per la presenza di peculiarità storiche, di luoghi e tradizioni, il nostro territorio ha potenzialità turistiche latenti che questa amministrazione sta cercando con attività concrete di far emergere.
- L'Amministrazione perseguirà linee guida di sviluppo sostenibile a livello turistico e di conservazione territoriale. La conoscenza del territorio e delle sue peculiarità è necessaria per la creazione di uno sviluppo occupazionale che passi attraverso la formazione di cooperative nella gestione dei servizi legati a percorsi didattico – ambientali, enogastronomici e culturali che coinvolgono tutti gli attori che lavorano a preservare e promuovere il patrimonio.
- Le amministrazioni comunali da sole non hanno la forza di rispondere ai problemi occupazionali, ma per quanto di competenza, possono avere un ruolo importante e fondamentale nel rilancio dell'economia locale. Infatti, uno dei compiti delle istituzioni è quello di favorire e gestire i percorsi dello sviluppo individuando momenti di progettualità e di intervento concreti, utilizzando, dove ci sono, le risorse date dalle forme di finanziamento pubblico.

4) Indirizzo strategico: area urbanistica e lavori pubblici

- ✓ *Obiettivi: Riqualficazione del Territorio, Ambiente, Mobilità e Viabilità.*
- In uno scenario economico e di sviluppo sempre più allarmante fatto di cassa integrazione, chiusura delle attività, disoccupazione, le proposte politiche non possono che mettere al primo posto il lavoro, l'occupazione, la creazione di nuovi posti di lavoro stabili e duraturi e il superamento gradualmente della precarietà giovanile. In tale ottica, l'Amministrazione si pone come obiettivo prioritario e continuativo dell'attività di governo, azioni che si propongono di rafforzare le politiche per il lavoro e l'occupazione e favorire l'impresa, soprattutto locale. Il concetto di sviluppo sostenibile sarà il principio ispiratore delle scelte urbanistiche dell'Amministrazione, per sostenere e rispondere alle necessità degli attuali cittadini senza compromettere le possibilità per le generazioni future di soddisfare le proprie.
- Lo sviluppo sostenibile consiste nell'equilibrio tra disponibilità economiche, sociali, ambientali e prevede la partecipazione di tutti gli attori, gli operatori, gli imprenditori e le categorie sociali in quanto una strategia di sviluppo sarà tanto più sostenibile, quanto più portatori di vari interessi avranno partecipato alla sua definizione. Se è ovvio sostenere che lo sviluppo economico del territorio non deve essere arrestato, meno scontato è affermare che esso deve essere guidato ed indirizzato in base alle caratteristiche storiche, paesaggistiche ed ambientali del nostro Comune. Uno dei principi fondamentali per la riqualficazione del territorio, è il governo dello stesso attraverso il perseguimento dei seguenti punti: qualità della vita, qualità paesaggistica, qualità urbana e ambientale, accessibilità del territorio, consumo di territorio zero. Consegnare delle aree riqualficate alla cittadinanza creando spazi appositamente disegnati è considerata una conquista: incrementa la vivibilità degli spazi, crea aggregazione e momenti di socialità, favorisce l'integrazione e migliora l'aspetto ed il decoro del Paese.
- L'ambiente è un tema cruciale per il governo del territorio in quanto elemento trasversale imprescindibile nella scelta di politiche sostenibili nel lungo periodo nonché promotore di uno sviluppo nuovo. Per uno sviluppo sostenibile ed inclusivo, l'azione di governo proposta mira a far sì che il progressivo miglioramento ambientale produca innanzitutto una migliore qualità della vita e maggiore capacità di produrre ricchezza. L'amministrazione guidata da questa coalizione

vuole continuare l'azione intrapresa per favorire ed incentivare la rimozione dell'amianto dagli edifici pubblici e privati. Risparmio energetico e sviluppo sostenibile Fondamentale per uno sviluppo sostenibile e per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalle sempre più stringenti Direttive Europee è l'implementazione di una politica energetica sostenibile volta anche al risparmio energetico ottenibile sia nell'illuminazione pubblica che nella riqualificazione degli edifici.

- Nel governo di un'Amministrazione la gestione del patrimonio pubblico riveste particolare rilievo, per il ruolo delle infrastrutture all'interno del sistema economico. Il settore delle infrastrutture rappresenta nelle concrete politiche territoriali uno dei fattori più importanti determinanti la crescita di un territorio. La rete idrica, fognante e depurazione, reti viarie sono state, sono e saranno oggetto di interventi finalizzati alla messa a norma, adeguamento e riqualificazione dell'efficacia e dell'efficienza degli stessi anche allo scopo di ottenere un razionale e tecnologico utilizzo delle risorse e ridurre gli sprechi economici legati alla fatiscenza degli impianti.

2.2 Performance

Il piano delle Performance 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione Giuntale n.95 del 11/08/2022 unitamente al PEG.

Il Piano della Performance del Comune di Spezzano Albanese 2022-2024 (di seguito Piano o PdP) è un documento di programmazione e comunicazione che ha carattere triennale e nel quale, coerentemente a quanto contenuto negli altri documenti di programmazione, sono resi comprensibili gli obiettivi e gli indicatori collegati alle attività che il Comune di Spezzano Albanese si pone di raggiungere nel corso del triennio 2022/2024. Il tutto al fine di misurare, valutare e rendicontare la performance complessiva e individuale dell'Ente.

Il PdP 2022-2024 è stato predisposto in applicazione delle normative vigenti e appresenta, quindi, una perfetta sintesi di tutti i documenti di programmazione (linee programmatiche, Dup, Peg) ed allo stesso tempo costituisce, per i singoli responsabili di area, un utile strumento di supporto manageriale nella dinamica di gestione degli accadimenti posti alla base della valutazione della performance. Tale documento, pertanto, costituisce il principale strumento per favorire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente nonché di valutare la bontà delle scelte effettuate e successivamente il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2022-2024, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e *governance* introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021. Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

Nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono specificatamente individuati:

- gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target;
- le schede per ogni servizio che contengono:
 - a) obiettivi da perseguire, finalità e contenuti;
 - b) l'Assessore di riferimento, il servizio e il relativo Responsabile
 - c) i risultati attesi; gli indicatori di risultato e relativi target attesi
 - d) le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
 - e) il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;
 - f) le risorse finanziarie e strumentali

[Piano Performance 2022-2024](#)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 28/06/2022.

Nell'ordinamento italiano, il quadro normativo relativo alla prevenzione e alla repressione della corruzione è delineato dalla L.190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (seguita dalla Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica e dall'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013) che si pone i seguenti obiettivi:

- ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Tra i principali strumenti contemplati dalla normativa al fine di conseguire i predetti obiettivi si annoverano:

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC);

Tra le principali misure si annoverano:

- gli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa (D.Lgs. n. 3/2013);
- il codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013);
- la rotazione del personale;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (L. 241/1990);
 - le disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (D.Lgs n. 39/2013);
 - la formazione.

L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024 costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione

(PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

A fronte di un quadro normativo in materia ancora oggi estremamente dinamico, ai fini della redazione del presente documento si è ritenuto opportuno tenere fermi i contenuti del PTPCT 2022-2024 (deliberazione G.C. n. 78/2022), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa. Una nuova e più complessa fase di aggiornamento sarà poi svolta a seguito della preannunciata approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione – PNA 2023/2025 da parte di ANAC.



[PTPCT 2022-2024](#)

[MAPPATURA DEI PROCESSI](#)



[OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE](#)

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

La politica assuntiva necessita di essere perseguita con maggiore impulso in quanto la graduale messa in quiescenza del personale a seguito della c.d. "Quota 100" e dei pensionamenti per intervenuti limiti di età, ha determinato uno svuotamento della dotazione organica. Nel corso degli anni 2021 e 2022 sono stati espletati 3 concorsi con l'assunzione di n. 3 unità part-time a tempo indeterminato assegnati all'ufficio tecnico (n. 1 cat. B3 – operaio specializzato/fontaniere) ed al settore finanziario (n. 2 cat. C1, 18h settimanali). E' in corso l'assunzione di un agente di polizia municipale (cat. C1, h18 settimanali).

La struttura organizzativa dell'ente è strutturata in Servizi – con funzioni aggregate per competenza - che costituiscono l'ossatura principale dell'organizzazione e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali. Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

I Responsabili di P.O. adottano tutte le iniziative utili all'attuazione degli indirizzi programmatici e di mandato sempre in ottemperanza alle disposizioni legislative e normative specifiche per ogni tipologia di adempimento. I Responsabili di P.O. inoltre, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco ed assumono la diretta responsabilità:

- dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e finanziarie;
- della corretta gestione e del raggiungimento degli obiettivi di performance;
- della gestione del personale loro assegnato nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D e in caso di assenza - secondo le disposizioni contrattuali vigenti - alle categorie C.

In merito alle P.O. si richiamano le seguenti deliberazioni giuntali:

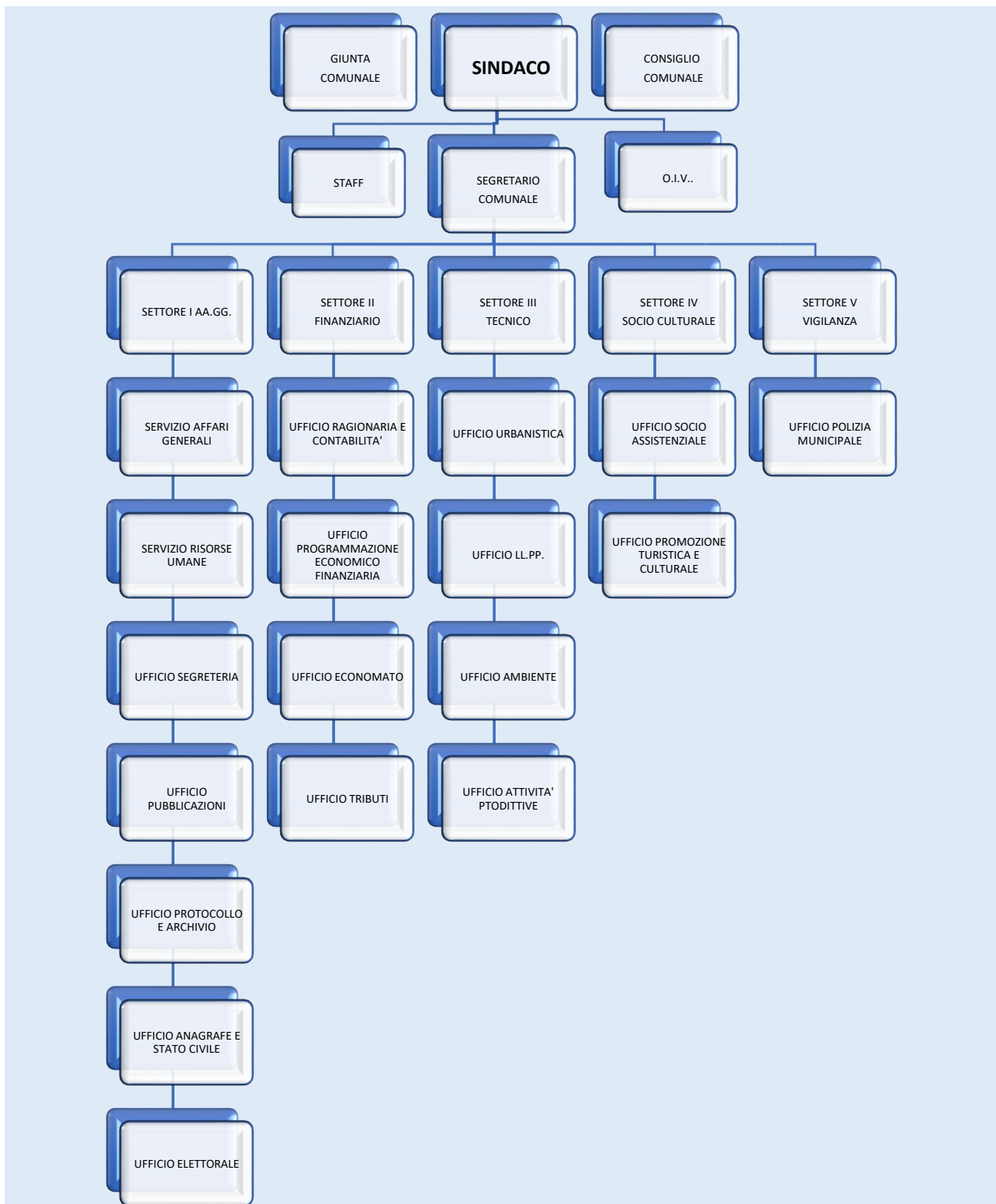
D.G.C. n. 86 del 14.11.2017 recante "Metodologia per la graduazione, il conferimento e la revoca delle Posizioni Organizzative";

D.G.C. n. 57 del 16/05/2019 recante "Linee guida per l'istituzione e la disciplina dell'area delle Posizioni Organizzative";

D.G.C. n. 1 del 25/01/2022 recante "Presenza d'atto pesatura P.O. – Autorizzazione a procedere".

Il Segretario Generale (ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs 267/2000) svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

Struttura Organizzativa dell'Ente



Il numero dei dipendenti di ruolo al 31 dicembre del 2021 constava di n. 20 unità (compresi i responsabili di P.O.); nel 2022, a seguito dell'assunzione di 2 nuove unità, i dipendenti di ruolo in servizio constano in 22 unità. È in corso l'assunzione di n. 1 unità da assegnare al settore vigilanza.

Di queste 22 unità solo 4 hanno un contratto full time.

3.2 Piano triennale fabbisogno

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 è stato approvato con D.G.C. n. 78 del 22/07/2021 poi variato per l'annualità 2022 con D.G.C. n. 70 del 21/06/2022.

Tale Piano deve essere concepito come un documento dinamico e non più statico in quanto, nel corso della sua attuazione può essere variato in funzione di intervenute esigenze organizzative, delle dinamiche pensionistiche e delle capacità finanziarie assuntive (secondo i dettami imposti dalle norme in materia).

E' stato infatti superato il tradizionale concetto di dotazione organica che vincolava il reclutamento in ragione dei posti stabiliti e delle figure professionali ivi contemplate approdando al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Si riportano di seguito i riferimenti normativi che incidono sulla predisposizione del PTFP:

- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 che ha inserito modifiche al D.lgs 30 marzo 2001, n.165 ;
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) con cui sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- D.L.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58;
- D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assuntive di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020.

Agli Enti viene consentita, in sostanza, una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Si riporta di seguito il prospetto di calcolo delle spese di personale relative all'ultimo rendiconto della gestione approvato con D.C.C. n. 5 del 20/05/2022.

[Piano Triennale Del Fabbisogno 2022-2024](#)

[Variazione Al Piano Del Fabbisogno 2022-2024](#)

3.3 – P.O.L.A. - PIANO ORGANIZZATIVO 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 Spezzano Albanese rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

3.4 - P.A.P. - PIANO AZIONI POSITIVE

Il P.A.P è stato approvato con D.G.C. n. 66 del 07/06/2022.

Il Piano Triennale di Azioni Positive è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs.198/2006, noto come Codice delle pari opportunità. Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.). Con la Direttiva Ministeriale n. 2 (emanata il 26/06/2019 ed entrata in vigore il 7/8/2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità (ai sensi del citato D.lgs. 198/2006) recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora a contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale direttiva sostituisce la quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011. In coerenza con le finalità istituzionali ed i principi statutari (Art. 3, c. 2, lett. f) del vigente Statuto Comunale) perseguiti dal Comune di Spezzano Albanese che ne ispirano l'azione quale istituzione pubblica al servizio della comunità amministrata.

la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Il Comune di Spezzano Albanese riconosce e garantisce a tutti nell'ambito comunale uguale dignità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione e si impegna a promuovere le condizioni dirette a rimuovere le cause di discriminazione, sia diretta che indiretta anche attraverso l'ausilio del il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Obiettivi e azioni positive

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Spezzano Albanese valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

2. Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

3. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.

4. Possibilità di fruire di permessi compensativi a giornata intera fino a 5 giorni per ogni anno solare.

5. Facoltà di fruire delle 3 giornate annue di permesso retribuito per documentati motivi familiari/personali (di cui all'art. 19 co.2 del CCNL 1995) a ore (proporzionate all'orario di lavoro individuale) anziché a giornata intera.

Tale scelta è motivata anche da esigenze di servizio in quanto si ritiene che l'assenza oraria rispetto all'assenza per giornate intere sia più confacente alle esigenze organizzative degli uffici.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro: si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

[P.A.P.](#)

3.5 - FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Formazione e aggiornamento continuo del personale costituiscono non solo un valido strumento di "investimento" sulle conoscenze e sulle competenze dei dipendenti ma contribuiscono ad arricchire la professionalità e la motivazione a diretto beneficio del buon andamento, dell'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

L'arricchimento professionale dei dipendenti, perseguibile attraverso il miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, è uno strumento strategico che migliora in modo continuativo e costante i processi interni e, dunque, l'organizzazione complessiva dell'ente pubblico. La formazione è, dunque, un processo articolato che risponde:

- alla valorizzazione del personale attraverso un processo di innovazione e di crescita esperienziale;
- all'evoluzione della qualità dei processi organizzativi.

Il valore della formazione e dell'aggiornamento professionale ha acquisito nel corso degli anni un rilievo sempre più strategico per affrontare le sfide calzanti derivanti dai repentini cambiamenti socio-culturali e tecnologici a cui è chiamata la P.A.

La P.A. deve programmare annualmente l'attività formativa e di aggiornamento e in tal senso il Piano della formazione del personale rappresenta non solo uno strumento programmatico "dovuto" ma un necessario processo di arricchimento professionale per il miglioramento della capacità di raggiungimento degli obiettivi e il conseguente miglioramento dei servizi.

È opportuno e al contempo efficace determinare le attività formative da realizzare nel corso dell'anno partendo anche dall'individuazione dei servizi e dei processi perfezionabili al fine di conseguire gli obiettivi programmatici e strategici dell'Amministrazione

La innumerevole e costante produzione normativa sottopone spesso la P.A. ad una repentina modificazione metodologica dei processi interni. Questo fa sì che l'approccio all'adempimento sia sempre più *smart* e sempre più confacente alla progressiva e inesorabile digitalizzazione dei processi stessi e dei servizi offerti alla collettività.

Diventa, quindi, essenziale "investire" nelle risorse umane in termini di formazione, aggiornamento e riconoscimento del "merito" professionale.

Molteplici sono le disposizioni normative che sollecitano la P.A. a programmare piani di accrescimento professionale delle risorse umane:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c):
“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione;
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il cui focus è *“il rilancio della Pubblica Amministrazione” attraverso investimenti sulle risorse umane anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling)*;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono in particolare:
 - a) l’obbligo per tutte le P.A. di “formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente sensibili alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - 1) a tutti i dipendenti - aggiornamento delle competenze con specifico riferimento anche alle tematiche dell’etica e della legalità;
 - 2) al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio - riferimento a tematiche specifiche e settoriali con particolare riferimento agli adempimenti a forte rischio corruttivo;
- D.P.R. 16 aprile 2016. N. 62, art. 15:
“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Regolamento UE 679/2018, art. 32 rubricato “Sicurezza del trattamento”;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017) che, tra l’altro, pone l’accento sulla necessità che le P.A. attuino politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione e di attuare politiche di formazione investendo risorse finanziarie proprie;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”) secondo cui il datore di lavoro deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento ai concetti quali rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, vigilanza, controllo.
 La programmazione della formazione si ispira ai seguenti principi:

- *Miglioramento e Valorizzazione* delle risorse umane. Il personale dell'Ente:
 - a) è "soggetto" che deve aggiornare e potenziare costantemente le proprie competenze al fine di ottimizzare ed efficientare i servizi offerti al cittadino;
 - b) è soggetto che richiede riconoscimento basato sul merito e sulla professionalità acquisita;
- *Equità e Imparzialità*.
la formazione è offerta a tutti i dipendenti in relazione ai bisogni formativi emergenti;
- *Permanenza*
la formazione è erogata in maniera stabile e continuativa;

I valori della formazione

- *Partecipazione*
 - intesa quale possibilità di presentare proposte di miglioramento dei processi formativi proposti ed attuati.
- *Validità ed Efficacia*
 - monitoraggio dei risultati attesi e del grado di soddisfazione dei partecipanti;
 - impatto sui procedimenti;
 - attenta valutazione preventiva e consuntiva dei processi formativi; il rendimento e l'efficacia delle funzioni e degli adempimenti sono direttamente proporzionali oltre che alla capacità del personale coinvolto di "mettere in pratica" quanto appreso, anche alla qualità stessa della formazione offerta.
- *Economicità*
 - la programmazione dei processi formativi può essere concretizzata anche in sinergia con altri Enti locali. Ciò consentirebbe non solo un risparmio di costi ma garantirebbe anche il confronto tra realtà pubbliche simili.
 - particolare attenzione va riservata alla capacità di intercettare corsi di formazione e aggiornamento gratuiti offerti da altri enti pubblici e privati quale ausilio concreto alle P.A.

Attori del processo di formazione.

Gli attori coinvolti nella programmazione dei fabbisogni formativi sono i seguenti:

- a) *Settore Amministrativo* – Area preposta al servizio di formazione ed aggiornamento del personale;
- b) *Responsabili di Posizione Organizzativa* – Rilevano i bisogni di formazione e aggiornamento e individuano i dipendenti da destinare ai processi formativi a carattere trasversale; spetta agli stessi definire i percorsi possibili di formazione specialistica per i dipendenti della propria area;
- c) *Dipendenti* - Destinatari della formazione. Gli stessi saranno coinvolti nella valutazione preventiva e consuntiva dei processi formativi.
- d) *C.U.G.* - Comitato Unico di Garanzia - nell'ottica della promozione delle pari opportunità, il Comitato partecipa alla definizione del piano formativo per la conoscenza dei temi connessi ai fenomeni di discriminazione e mobbing nel contesto lavorativo e la diffusione della "cultura" delle PP.OO.
- e) *Docenti* - l'area Amministrativa, nella definizione dei percorsi formativi e di aggiornamento, può avvalersi dell'ausilio di docenti esterni od interni.
I primi, saranno individuati all'interno di scuole di formazione di comprovata valenza scientifica, in aziende specializzate nella formazione o individuati per comprovata formazione ed esperienza professionale. I docenti interni all'Amministrazione saranno

individuati tra i dipendenti con elevata qualificazione e formazione nelle tematiche oggetto dei percorsi formativi e di aggiornamento (segretario comunale e P.O. in primis) che metteranno a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

Il Piano 2022-2024 si articola sui seguenti livelli di formazione:

- interventi formativi a carattere continuativo e trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.

Formazione continua

Riguarda processi formativi di aggiornamento e approfondimento volte al raggiungimento di sempre più adeguate conoscenze sulle modalità e i contenuti delle diverse aree di intervento specifiche di ogni area.

Il programma 2022, in sinergia con partners esterni, si specifica per come segue:

1) partner → Fondazione Logos P.A.

Percorso formativo → peg e performance

2) partner → Maggioli spa

Percorso formativo a) → gestione dei tributi locali

Percorso formativo b) → nuovo sistema di protocollazione informatica (Sicraweb)

Nel corso di ogni anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie. Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

Le modalità di erogazione della formazione sono le seguenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso *webinar*
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità *webinar*.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente. Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e

archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Tutti i corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per i neoassunti.

Formazione Obbligatoria

Sarà realizzata la formazione obbligatoria con riferimento a:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro.

I tempi e le modalità degli interventi formativi, tenuto conto dei destinatari e dei specifici contenuti, saranno individuati di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, 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 artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.