



P.I.A.O.

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)

INDICE

PREMESSA	PAG. 3
1. RIFERIMENTI NORMATIVI	PAG. 4
2. TERMINE DI ADOZIONE DEL P.I.A.O.	PAG. 5
3. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) DEL COMUNE DI ANDRIA	PAG. 5

Premessa

Il P.I.A.O. *“Piano integrato di attività e organizzazione”* è stato introdotto dall’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, il cosiddetto *“Decreto Reclutamento”* convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con tale disposizione, si è stabilito che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) siano tenute a riunire in un unico atto l’intera programmazione sino ad ora inserita in piani differenti e relativa a programmazione, gestione delle risorse umane, organizzazione, formazione e modalità di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il P.I.A.O. ha durata triennale ed aggiornamento annuale.

Definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Le finalità del P.I.A.O. sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni ed 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 P.I.A.O. 2023-2025.

1. Riferimenti normativi

Come evidenziato in premessa, l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – 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) ed ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA, atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, Decreto Legislativo n. 33 del 2013), di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento afferenti alle 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, n.132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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 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.

2. Termine di adozione del P.I.A.O.

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 P.I.A.O. 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.

Con il decreto del 28 luglio 2022, il Ministro dell'Interno ha prorogato il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali al 31 agosto c.a..

Il Comune di Andria ha approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 29.06.2022.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Andria

Di seguito, si delinea il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Andria, in conformità allo schema tipo delineato nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n.132.



COMUNE DI ANDRIA

**P.I.A.O.
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)*

COMUNE DI ANDRIA	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Comune di Andria
	Piazza Umberto I - 76123 Comune di Andria (BT)
	www.comune.andria.bt.it
	C.F.: 81001210723 P.IVA: 00956770721
	Sindaco: avv. Giovanna Bruno
	Numero dipendenti al 31/12/2021: 318 di cui 189 uomini e 129 donne Numero dipendenti al 31/12/2021 (calc. Metodo tab. 12 conto annuale): 300,26 unità
Numero abitanti al 31/12/2021: 97.942 di cui 48.366 uomini (49,4%) e 49.598 donne (50,6%) Estensione: 408 Km ² Densità: 240/ ab./Km ²	
Domicilio digitale dell'Ente <i>protocollo@cert.comune.andria.bt.it</i>	
Per ogni ulteriore informazione consulta l'IPA: https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-area-organizzativa-omogenea/A618A45	

<p>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p>	
<p>2.1 Valore pubblico</p>	<p>Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli <i>stakeholder</i>.</p> <p>Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “<i>miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio</i>”.</p> <p>In generale, può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).</p> <p>Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi <i>stakeholder</i>, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è, dunque, generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico in cui si opera.</p> <p>In particolare, un Ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro <i>baseline</i> (IMPATTO DEGLI IMPATTI).</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES e SDGs (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCES). In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quantitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.</p> <p>Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto 30.06.2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.” (22G00147) (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) “Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.”</p> <p>Il Comune di Andria, con riferimento, dunque, ai contenuti di detta sottosezione a) (comprese le analisi di contesto esterno ed interno, propedeutiche all'avvio della pianificazione integrata e trasversali all'intero P.I.A.O.) rinvia alla</p>

	<p>Sezione Strategica – SeS – del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022-2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 14.10.2021 (consultabile al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2022/08/24-10-2022_all.-a_dup-2022-2024-comune-di-andria.pdf), nonché a quella contenuta nella Nota di Aggiornamento del DUP 2022-2024, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 29.06.2022 (consultabile al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2022/08/10-08-2022_all.-a_nota-di-aggiornamento-dup-2022-2024_completo.pdf).</p> <p>In tale sottosezione vanno ricomprese le Linee Strategiche di mandato 2020-2025, consultabili, in forma sintetica, al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2021/12/21-07-2022_all.-a-a.2-linee-strategiche-di-mandato-2020-2025.pdf,</p> <p>nonché gli obiettivi del Piano delle Performance 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 19.07.2022, consultabili al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wpdm-package/piano-della-performance-e-piano-esecutivo-della-gestione-2022/</p>
<p>2.2 Performance</p>	<p>La sottosezione “<i>Performance</i>”, in conformità al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa indica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. <p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - agli Obiettivi Istituzionali dell'Amministrazione per il triennio 2020-2022, approvati con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 90 del 7 luglio 2020, consultabili al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2020/06/16-07-2020_all.-b-obiettivi-istituzionali.pdf - agli Obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 19.07.2022, consultabili al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wpdm-package/piano-della-performance-e-piano-esecutivo-della-gestione-2022/ - agli obiettivi tesi a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere adottati con il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 13.07.2022, consultabile al seguente link: https://andria.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/storico-atti/-/papca/display/1837456?p_auth=IDGdh7RP - agli obiettivi di digitalizzazione ed agli strumenti individuati al fine di realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione, attraverso lo Sportello Telematico Polifunzionale, consultabile al seguente link: https://sportelloamico.comune.andria.bt.it/

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione fa riferimento agli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

I contenuti di detta sezione sono esplicitati nei seguenti documenti:

- alle “*Linee Generali ed agli obiettivi strategici propedeutici all’adozione del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2021/2023*”, adottati con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/03/2021, consultabile al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2021/03/25-03-2021_allegato-delib-cc-n-13-del-19-mar-2021.pdf;

- al P.T.P.C.T. 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 29.04.2022, consultabile al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2016/04/29-04-2022_allegati-ptpct-2022_2024.zip

**3. SEZIONE 3:
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

**3.1 Struttura
organizzativa**

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione mediante la rappresentazione :

- dell'organigramma (consultabile al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2020/06/03-06-2020_allegatoa-organigramma.pdf ed al link <https://www.comune.andria.bt.it/amm-trasparente/articolazione-degli-uffici/>);

- dell'articolazione degli uffici con l'indicazione dei vari livelli di responsabilità organizzativa (Dirigenti, Responsabili di Servizio Autonomo, Posizioni Organizzative, etc.), consultabile al link <https://www.comune.andria.bt.it/settori-servizi-2021/> ed al link <https://www.comune.andria.bt.it/amministrazione-trasparente-v2/posizioni-organizzative/>;

- del numero dei dipendenti in servizio presso l'Amministrazione:

Categoria	Dot. Org. di fatto	In servizio al 31/12/2021		%Uomini	% Donne
		Uomini	Donne		
Segretario Gen.le	1	-	1	0	100
Dirigenti	4	0	4	0	100
Dirigenti t.d.	1	1	0	100	0
Cat. D3	11	8	3	72,73	27,27
Cat. D1	19	9	10	47,37	52,63
Cat. D1 t.d.	6	2	4	33,33	66,67
Cat. C	136	77	59	56,62	43,38
Cat. B3	42	28	14	66,67	33,33
Cat. B1	57	25	32	43,86	56,14
Cat. A	30	29	1	96,67	3,33
Tot.	307	179	128	51,72	48,28

I contenuti di detta sottosezione sono visibili in modo completo nella Sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Andria, nelle sottosezioni di I livello "Organizzazione" e "Personale".

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b) del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

I contenuti di detta sottosezione sono contenuti nel POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile – 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 22.07.2021, consultabile al seguente link: https://www.comune.andria.bt.it/wp-content/uploads/2021/12/21-07-2022_all.-f-pola_-deliberazione-di-giunta-comunale-n.-119_2021.pdf.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Come declinato nell'art. 4, comma 1, lett. c) del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base Della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

I contenuti della sottosezione del P.I.A.O. dedicata a tale Piano sono documentati nei seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 14.04.2022 avente ad oggetto “*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2023/2024 e Piano Occupazionale 2022. Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale- Approvazione.*”, consultabile al link https://andria.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/storico-atti/-/papca/display/1671070?p_auth=cdnwulAx#:~:text=PIANO%20TRIENNALE%20DEI%20FABBISOGNI

[%20DI%20PERSONALE%202022/2023/2024%20E%20PIANO%20OCCUPAZIONALE%202022.%20RICOGNIZIONE%20ANNUALE%20DELLE%20ECCELENZE%20DI%20PERSONALE%20DAPPROVAZIONE.;](#)

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 19.07.2022 avente ad oggetto “*Modifica Piano Annuale Occupazionale Anno 2022 - Approvazione.*”, consultabile al link: https://andria.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/storico-atti/-/papca/display/1863997?p_auth=cdnwu1Ax#:~:text=MODIFICA%20PIANO%20ANNUALE%20OCCUPAZIONALE%20ANNO%202022%20%2D%20APPROVAZIONE.;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 06.09.2022 avente ad oggetto “*Modifica Piano Annuale Occupazionale Anno 2022 - Approvazione.*”, consultabile al seguente link: https://andria.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/storico-atti/-/papca/display/1954088?p_auth=cdnwu1Ax#:~:text=MODIFICA%20PIANO%20ANNUALE%20OCCUPAZIONALE%20ANNO%202022%20%2D%20APPROVAZIONE.;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 14.10.2022 avente ad oggetto “*Modifica Parziale Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il Periodo 2022/2024 e conseguente modifica Piano Occupazionale Anno 2022 - Approvazione.*”, consultabile al seguente link: https://andria.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/storico-atti/-/papca/display/2033950?p_auth=cdnwu1Ax#:~:text=MODIFICA%20PARZIALE%20PIANO%20TRIENNALE%20DEI%20FABBISOGNI%20DI%20PERSONALE%20PER%20IL%20PERIODO%202022/2024%20E%20CONSEGUENTE%20MODIFICA%20PIANO%20OCCUPAZIONALE%20ANNO%202022%20%2D%20APPROVAZIONE.

Per quanto attiene alla formazione del personale, nel corso dell'annualità 2022 sono stati programmati cicli di formazione riguardanti i seguenti ambiti:

- “digitalizzazione” in stretta connessione con l’attivazione dello “Sportello Telematico Polifunzionale” dell’Ente;
- “sicurezza sul lavoro”;
- “prevenzione della corruzione e trasparenza”;
- “semplificazione delle procedure di pubblicazione”;
- adempimenti privacy.

Inoltre, l’Amministrazione ha curato la partecipazione dei dipendenti comunali ai corsi “Valore PA”, organizzati dall’INPS, afferenti a molteplici ambiti normativi in materia di *agere* amministrativo e diritto del lavoro.

4. MONITORAGGIO

L'elaborazione del P.I.A.O. rappresenta una versione pilota, in quanto è avvenuta in corso d'anno, in un tempo in cui tutti gli atti programmatori dell'Ente sono stati già adottati (DUP, PDP, POLA, PTPCT, etc.).
Per tali ragioni, con riferimento all'annualità 2022, l'Amministrazione attuerà una modalità di monitoraggio ibrida, applicando gli strumenti di rendicontazione già previsti negli atti di programmazione assunti, secondo il seguente schema:

Ambito	Modalità di monitoraggio	Owner
Performance	DUP – Rendicontazione semestrale PDP -Rendicontazione annuale	DUP: Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./Segretario Generale PDP: Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./OIV
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio semestrale	Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./Segretario Generale
Benessere organizzativo e modalità di lavoro: POLA	Monitoraggio periodico secondo le previsioni del Piano	Dirigente Servizio Risorse Umane
Fabbisogni di personale	Monitoraggio periodico	Dirigente Servizio Risorse Umane
Formazione	Monitoraggio periodico	Dirigente Servizio Risorse Umane/Segretario Generale
Accessibilità e inclusione: PAP	Monitoraggio annuale – relazione CUG	Dirigente Servizio Risorse Umane/CUG

In ogni caso, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), 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 (P.I.A.O.) 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 dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 relativamente alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.