

PROVINCIA DI LECCE
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)

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 - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n.

15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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>Provincia di Lecce</p> <p>Indirizzo: via Umberto I n. 13 - Lecce</p> <p>Codice fiscale: 80000840753</p> <p>Presidente della Provincia: Stefano Minerva</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 295</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 772.276</p> <p>Telefono: 0832/6831</p> <p>Sito internet: www.provincia.le.it</p> <p>PEC: personale@cert.provincia.le.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 Provinciale n. 23 del 28/07/2022 e successive modifiche.
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Provinciale n. 24 del 28/07/2022, come integrato nel documento Allegato A.</p> <p>Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui al provvedimento del Presidente n. 52 del 22/06/2022.</p>

<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 12 del 28/04/2022.</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa approvata con provvedimento del Presidente n. 119 del 17/11/2021.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023, approvato con provvedimento del Presidente n. 74 del 15/07/2021 e successive misure organizzative in materia approvate con provvedimenti del Presidente n. 5 del 27/01/2022 e n. 60 del 28/07/2022, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 che disciplinerà 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.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> <p>Sottosezione Piano della Formazione del Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con provvedimento del Presidente n. 53 del 22/06/2022, recepito nel Documento Unico di Programmazione approvato con il bilancio di previsione 2022/2024 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 23 del 28/07/2022, come modificato nel documento Allegato B.</p> <p>Piano della Formazione Nell'ambito della gestione del personale le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e</p>

disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Le principali norme a cui riferirsi sono:

- il D. Lgs. n. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;

- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21 maggio 2018 - Comparto Funzioni Locali - che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intese come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento per una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa;

- 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 quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (c.d. *reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

- 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. n. 33/13 e il D. Lgs. n. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti - art. 1, comma 5 - lettera b), comma 8, comma 10 - lettera c) e comma 11 - l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di *“... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:*

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le

	<p><i>tematiche dell'etica e della legalità;</i></p> <p><i>b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione";</i></p> <p>- l'art. 15, comma 5, del DPR 16 aprile 2013, n. 62, secondo cui: <i>"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";</i></p> <p>- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, (successivamente modificato e integrato con il D. Lgs. n. 179/2016 ed il D. Lgs. n. 217/2017), all'art. 13 <i>"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"</i> prevede che: <i>"le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. Tali politiche di formazione sono, altresì, volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";</i></p> <p>- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;</p> <p>- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 <i>"Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"</i> il quale dispone all'art. 37 che: <i>"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">- concetti di rischio, danno, prevenzione,</p>
--	---

protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...
e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

La programmazione è ispirata alla progettazione di modalità di erogazione della formazione con costi contenuti, senza rinunciare a standard qualitativi elevati, privilegiando iniziative finanziate da altri Enti (INPS, Dipartimento Funzione Pubblica, ecc.).

Al fine di programmare le attività formative per il 2022 si è proceduto ad analizzare il fabbisogno formativo del personale in correlazione con le principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi.

FORMAZIONE ANNO 2022 –AREE PREVISTE

DIGITALIZZAZIONE

Obiettivi: alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento.

Attività: a tal fine verrà utilizzata la Piattaforma "Syllabus" per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza. Saranno verificate le competenze digitali del personale dipendente attraverso i test di autoverifica e avviati percorsi formativi on line mirati e individuati suddivisi in cinque aree tematiche (Dati, informazioni e documenti informatici, Comunicazione e condivisione, Sicurezza, Servizi on-line, trasformazione digitale).

Formatore: Dipartimento Funzione Pubblica

Destinatari: tutti i dipendenti

Risorse Finanziarie: a carico del Dipartimento Funzione Pubblica

Modalità di erogazione: a distanza

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivi: favorire l'attuazione all'interno dell'Ente del

	<p>Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, al fine di garantire una conoscenza diffusa delle aree di rischio e relative misure adottate e da adottare.</p> <p><u>Attività:</u> sono previsti corsi base destinati a tutti i dipendenti dell'Ente e corsi specifici destinati al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, ai dipendenti dei Servizi Edilizia, Ambiente, Risorse Finanziarie, Risorse Umane, Welfare e Benessere Sociale, Corpo di Polizia, Appalti, Affari Generali e Istituzionali.</p> <p>Formatore: Esterno Destinatari: tutti i dipendenti Risorse Finanziarie: a carico dell'Ente – circa € 500,00 Modalità di erogazione: a distanza e/o in presenza</p> <p>SICUREZZA SUL LAVORO</p> <p><u>Obiettivi:</u> fornire ai lavoratori tutte le informazioni utili in termini di normative sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro, per la consapevolezza dei rischi e la prevenzione.</p> <p><u>Attività:</u> Corso di Formazione ed Informazione per la sicurezza dei lavoratori (artt.35 e 37 D.Lgs.81/2008 e ss.mm.ii) della durata di 12 ore a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.</p> <p>Formatore: RSPP Destinatari: tutto il personale Risorse Finanziarie: nessun costo aggiuntivo oltre al compenso del Responsabile Modalità di erogazione: a distanza</p> <p>TRATTAMENTO DEI DATI – PRIVACY</p> <p><u>Obiettivi:</u> formazione trasversale sui principi generali per il corretto trattamento dei dati personali in ambito pubblico. Problematiche connesse al contemperamento della normativa in materia di trasparenza e tutela della riservatezza del dato personale.</p> <p><u>Attività:</u> a cura del Responsabile della Protezione Dati (DPO) sono stati attivati i seguenti corsi: “Attori della Privacy” e “Informativa Privacy”.</p> <p>Formatore: DPO Destinatari: tutto il personale Risorse Finanziarie: nessun costo aggiuntivo oltre al compenso del Responsabile Modalità di erogazione: a distanza</p> <p>AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E</p>
--	--

	<p>FORMAZIONE SPECIALISTICA - <i>INPS VALORE PA</i></p> <p><u>Obiettivi:</u> sviluppare le competenze in varie aree specialistiche.</p> <p><u>Attività:</u> la Provincia La Provincia di Lecce, rinnovando la positiva esperienza degli anni scorsi, ha aderito anche per il 2022 al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale, tra cui progettazione europea, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.</p> <p>Formatore: Enti e Università selezionati da INPS Destinatari: circa 30 dipendenti Risorse Finanziarie: a carico dell'INPS Modalità di erogazione: a distanza e/o in presenza</p> <p>- <i>AGGIORNAMENTO SULL'UTILIZZO DEI PROGRAMMI INFORMATICI</i></p> <p><u>Obiettivi:</u> formazione specialistica sugli strumenti informatici utilizzati dall'Ente per aumentare l'efficienza dell'attività svolta, considerando i continui aggiornamenti delle procedure in armonia con gli interventi normativi.</p> <p><u>Attività:</u> formazione e affiancamento da parte di tecnici ed esperti della società fornitrice del software.</p> <p>Formatore: Maggioli SPA (fornitore dei software in uso presso l'Ente) Destinatari: Dipendenti dei Servizi Informatici, Finanziari e Personale, referenti dei vari Servizi. Risorse Finanziarie: a carico dell'Ente, presumibile spesa € 3.000,00 Modalità di erogazione: a distanza e/o in presenza</p> <p>- <i>FORMAZIONE SULLA SICUREZZA STRADALE</i></p> <p><u>Obiettivi:</u> incrementare gli interventi per il potenziamento dei livelli di sicurezza stradale anche in relazione alle innovazioni tecniche del settore.</p> <p><u>Attività:</u> Partecipazione a Convegni promossi e finanziati da aziende del settore.</p> <p>Formatore: esterni Destinatari: dipendenti del Servizio Viabilità. Risorse Finanziarie: nessuna Modalità di erogazione: in presenza</p>
--	--

	<p>- <i>FORMAZIONE INTERNA</i> <u>Obiettivi:</u> formazione continua dei referenti interni. <u>Attività:</u> l'Amministrazione organizza iniziative formative svolte da docenti interni, in possesso di particolari competenze e di sufficiente esperienza sugli argomenti relativi ad uno specifico ambito formativo, senza costi a carico dell'Ente. La formazione continua riguarda in particolare i referenti interni per la Programmazione e Controllo, i Referenti Contabili, i Referenti Anticorruzione.</p> <p>Formatore: docenti interni (Segretario Generale, Dirigenti, Funzionari) Destinatari: referenti dei vari Servizi. Risorse Finanziarie: nessuna Modalità di erogazione: in presenza</p> <p>- <i>ESERCITAZIONI AGENTI DI POLIZIA PROVINCIALE</i> <u>Obiettivi:</u> Il Decreto Ministeriale 4 marzo 1987, n. 145, capo IV – Addestramento, all'art. 18 comma 1, stabilisce che gli addetti alla Polizia Locale che rivestono la qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza prestano servizio armato dopo avere conseguito il necessario addestramento e devono superare ogni anno almeno un corso di lezioni regolamentari di tiro a segno, presso poligoni abilitati per l'addestramento al tiro con armi comuni da sparo. <u>Attività:</u> corso di addestramento “Progetto di Sicurezza sul Territorio 2022”, riservato agli operatori delle Polizie Locali della provincia di Lecce, promosso dal Poligono di Tiro “Principe di Piemonte”.</p> <p>Formatore: Poligono di Tiro Destinatari: 20 Agenti di Polizia Provinciale Risorse Finanziarie: a carico dell'Ente, circa € 2.000,00 Modalità di erogazione: in presenza</p>
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>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</p>	

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 dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.