



COMUNE DI ROSTA

Città metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 21.12.2022

Indice

Premessa

Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024

Sezione I – Scheda anagrafica dell’Amministrazione

I.1 – Sottosezione Comune di Rosta: scheda anagrafica

I.2 – I principali stakeholder del Comune di Rosta

I.3 – Analisi del contesto esterno

Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione

II.1 – Sottosezione: Valore pubblico

II.2 Sottosezione Performance

II.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione III – Organizzazione e capitale umano

III.1 Sotto sezione struttura organizzativa

III.2 Sotto sezione organizzazione del lavoro agile

III.3 Sotto sezione piano triennale dei fabbisogno di personale

III.4 Sotto sezione piano triennale della formazione del personale

Sezione IV – Monitoraggio

Allegati:

- a) Piano delle Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 02.03.2022
- b) Piano delle azioni positive 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 15 gennaio 2020
- c) Aggiornamento Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza triennio 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 27.04.2022
- d) Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, inserito nell'allegato C del Documento Unico di Programmazione triennio 2022-2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 29.11.2021

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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa 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. In particolare vengono assorbiti nel PIAO il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il nuovo Piano 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, nonché 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.

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.

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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Le stesse sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 secondo la seguente architettura:

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SOTTOSEZIONE	ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione		SI
2. Valore pubblico, performance, anticorruzione	2.1 Valore pubblico	NO
	2.2 Performance	NO
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI
3. Organizzazione e Capitale Umano	3.1 Struttura organizzativa	SI

	3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	SI
4. Monitoraggio		NO

Con riferimento:

- alla sezione 2 sottosezione 2.2 performance sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*", l'ente ha proceduto alla predisposizione ed approvazione del Piano esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024 e del Piano delle performance anno 2022;
- alla sezione 4 sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*".

Ai sensi del vigente art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, 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 richiamato quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 presenta carattere necessariamente sperimentale avente il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa adottati e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani, in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

I.1 - SOTTOSEZIONE COMUNE DI ROSTA: SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Ente	Comune di Rosta
Codice IPA	UFVNN3
Indirizzo	Piazza Vittorio Veneto n. 1
E-mail	protocollo@comune.rosta.to.it
PEC	protocollo@pec.comune.rosta.to.it
Telefono	0119568811
Codice fiscale/partita iva	01679120012
Tipologia	Pubblica amministrazione
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.rosta.to.it
Pagina Facebook	Comune di Rosta
Sindaco	Domenico Morabito
Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre anno precedente	18
Numero dipendenti calcolato sulla base della tabella12 conto annuale:	16
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	5.085

I.2 - I principali stakeholder del Comune di Rosta

Il Comune di Rosta gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni sia esterni all'Ente stesso:

- soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, garanti, comitati (es. CUG), delegati, organismo comunale di valutazione;
- istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

Gli stakeholder possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

I.3 - Analisi del contesto esterno

Dall'analisi dei dati forniti dall'Istituto Nazionale di Statistica, si rileva il seguente trend demografico storico del Comune di Rosta che dal 1971 al 2016 registra un notevole incremento della popolazione, praticamente triplicata come si evince dal sottostante grafico, con un boom di crescita nei primi dieci anni, una sostanziale situazione di stabilità fra il 1981 e il 2001 e un

successivo picco incrementale negli ultimi quindici anni. Gli ultimi anni sono caratterizzati da una situazione di crescita moderata.

Anni	Popolazione	Incremento/decremento percentuale rispetto al periodo precedente
1971	1.606	/
1981	3.180	98,00%
1991	3.630	14,20%
2001	3.626	-0,1%
2017	4.960	36,79%
2018	4.957	0,00%
2019(1° gennaio 2020)	5.043	1,67%
2020 (1° gennaio 2021)	5.074	0,61%

Il saldo demografico degli ultimi 16 anni è determinato da variazioni derivanti dal saldo naturale (numero dei nati - numero dei deceduti) e saldo per variazioni migratorie come di seguito riportato:

Anno	Variazioni			Popolazione al 31/12
	Saldo naturale	Saldo migratorio	Saldo totale	
2005	1	68	69	3.870
2006	5	138	143	4.013
2007	19	345	364	4.377
2008	24	109	133	4.510
2009	-5	54	49	4.559
2010	31	33	64	4.623
2011	25	62	19	4.642
2012	-2	44	42	4.684
2013	18	96	114	4.798
2014	2	45	47	4.845
2015	-12	70	58	4.903
2016	-11	28	17	4.920
2017	2	38	40	4.960
2018	-9	6	-3	(4.965) istat 4.957
2019	-18	96	78	(5.035) istat 5.043
2020	-10	56	46	(5.028) istat 5.074

Di seguito si riportano ulteriori dettagli relativi alla composizione della popolazione, alla distribuzione per fasce di età e ai cittadini stranieri residenti nel comune.

Anno	Residenti	Variazione	Famiglie	N. componenti medi per Famiglia
2005	3.870	1,8%	1.591	2,43
2006	4.013	3,7%	1.647	2,44
2007	4.377	9,1%	1.815	2,41
2008	4.510	3,0%	1.877	2,40
2009	4.559	1,1%	1.907	2,39
2010	4.623	1,4%	1.937	2,39
2011	4.642	0,4%	1.967	2,36
2012	4.684	0,9%	2.004	2,34
2013	4.798	2,4%	2.040	2,35
2014	4.845	1,0%	2.063	2,35
2015	4.903	1,19%	2.070	2,37
2016	4.920	0,35%	2.082	2,36
2017	4.960	0,81%	2.115	2,34
2018	4.957	- 0,06%	2.123	2,33
2019	5.043	1,7%	2.099	2,40
2020	5.074	0,61%	2.197	2,31

Popolazione per fasce di età						
Anno	% 0-14	% 15-64	% 65+	Abitanti	Indice Vecchiaia	Età Media
2006	14,1%	66,0%	19,9%	4.013	140,7%	43,2
2007	15,1%	65,7%	19,3%	4.377	128,1%	42,4
2008	15,3%	65,1%	19,6%	4.510	128,4%	42,5
2009	15,4%	64,3%	20,3%	4.559	132,2%	42,8
2010	15,8%	63,5%	20,7%	4.623	131,1%	42,9
2011	16,2%	62,5%	21,3%	4.642	131,9%	43,1
2012	16,3%	61,8%	21,9%	4.684	134,0%	43,2
2013	16,6%	61,1%	22,3%	4.798	134,0%	43,3
2014	16,4%	60,6%	22,91%	4.845	139,3%	43,5
2015	16,5%	60,9%	22,7%	4.903	137,7%	43,6
2016	16,5%	60,5%	23,00%	4920	139,0%	44,0
2017	15,7%	60,9%	23,4%	4960	142,9%	44,2
2018	16,1%	60,9%	23,0%	4957	151,2%	44,7
2019	15,4%	60,8%	23,8%	5043	154,6%	44,7
2020	14,91%	61,58%	23,51%	5074		

Anno	Residenti Stranieri	Residenti Totale	% Stranieri	Minorenni	% Maschi
2005	86	3.870	2,2%	13	44,2%
2006	101	4.013	2,5%	16	41,6%
2007	129	4.377	2,9%	23	35,7%
2008	133	4.510	2,9%	20	36,8%
2009	149	4.559	3,3%	28	38,3%
2010	159	4.623	3,4%	23	37,7%
2011	136	4.642	2,9%	24	36,8%
2012	157	4.684	3,4%	26	38,9%
2013	185	4.798	3,9%	33	36,2%
2014	186	4.845	3,8%	35	36,6%
2015	193	4.903	3,9%	36	37,3%
2016	201	4.920	4,08%	40	37,81%
2017	220	4.960	4,39%	42	38,63%

Il grado di istruzione e le condizioni economiche delle famiglie risultano essere buone.

Nel quinquennio non sono previste significative variazioni dell'assetto demografico pur registrandosi sempre un minimo ma costante incremento e al contempo un progressivo, seppur lento, invecchiamento della popolazione.

SEZIONE II – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

II.1 SOTTOSEZIONE: VALORE PUBBLICO

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 29.11.2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024.

II.2 SOTTOSEZIONE: PERFORMANCE

In tale ambito programmatico si richiama il Piano delle Performance adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 02.03.2022 contestualmente al PEG e allegato al presente sotto **la lettera a)**

Il suddetto documento predisposto secondo le logiche di performance di cui al capo II del D.Lgs. 150/2009, esplicita, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Nell'ambito delle iniziative promosse per l'applicazione degli obiettivi di pari opportunità, viene richiamato, altresì, il piano di azioni positive, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 15.01.2020, conforme a quanto disposto dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed al D.Lgs. 198/2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Tale piano viene allegato sotto **la lettera b)**.

II.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che introducono nell'ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:

- nazionale, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- decentrato, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Nella presente sottosezione, relativa alla programmazione rispetto ai rischi corruttivi e alla trasparenza, si fa rinvio al Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio Comunale ed è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 45 del 27.04.2022, allegato al presente sotto **la lettera c)** Uno specifico allegato di tale piano contiene la mappatura dei processi che è stata redatta aggiornando quella esistente considerando, ai sensi dell'art. 1, co. 16, della L. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazioni/concessioni;
- b) contratti pubblici,
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal RPCT e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

SEZIONE III - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

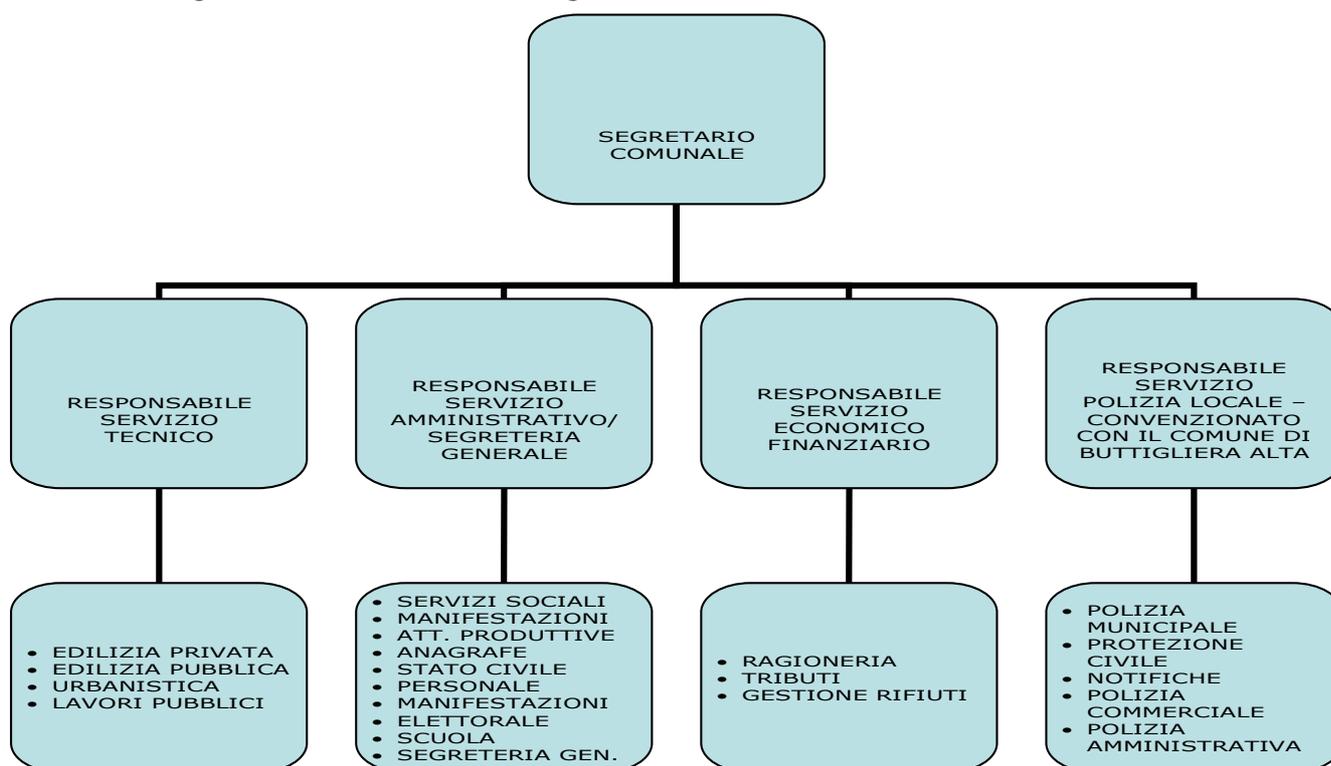
III.1 Sotto sezione struttura organizzativa

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 15.03.2001 ed in ultimo modificato con delibera n. 53 del 09.05.2019.

Dal suddetto regolamento si evince l'assetto organizzativo del Comune che si articola in servizi e uffici.

I servizi rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione dei quali sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria D, appositamente individuati con decreto sindacale ovvero il segretario comunale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. d), del D.Lgs. 267/2000 nei limiti della professionalità richiesta per la direzione del servizio assegnato.

La struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:



Le unità di personale sono così ripartite:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO/ SEGRETERIA GENERALE	n. 1 istruttore direttivo cat. D n. 4 istruttori amministrativi cat. C n. 1 istruttore amministrativo cat. C, tempo parziale 70% n. 1 istruttore amministrativo cat. C, tempo parziale 80%
	TOT. 7 DIPENDENTI
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	n. 1 istruttore direttivo cat. D n. 1 istruttore ragioniere cat. C n. 1 collaboratore amministrativo cat. B

	TOTALE 3 DIPENDENTI
SERVIZIO TECNICO	n. 1 istruttore direttivo cat. D n. 2 istruttori tecnici cat. C n. 1 istruttore amministrativo cat. C n. 1 operaio professionale specializzato cat. B
	TOTALE 5 DIPENDENTI
SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	n. 1 istruttore direttivo Cat. D n. 2 Agenti di polizia locale Cat. C
	TOTALE 3 DIPENDENTI

Si precisa che con riferimento al servizio di polizia locale lo stesso, sin dall'anno 2011 e senza soluzione di continuità, è gestito in convenzione con il Comune di Buttigliera Alta al quale è riconosciuto il ruolo di capofila e la possibilità di nominare il responsabile del relativo servizio scelto tra i dipendenti apicali dello stesso Comune.

III.2 SOTTO SEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more del confronto con le parti Sindacati sulla regolamentazione definitiva del lavoro agile, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativi al triennio 2019-2021, siglato in data 16.11.2022, che disciplineranno a regime per l'anno 2023, 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, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Rosta, rimane regolato dalle disposizioni e criteri già approvati con delibera di Giunta Comunale n. 33 del 18.03.2020.

III.3 SOTTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE

Nell'ambito della presente sottosezione si richiama l'Allegato C "Programmazione fabbisogno personale triennio 2022-2024 anno 2022" al Documento Unico di Programmazione ogni di personale 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 29.11.2021.

Ad integrazione di quanto contenuto nel suddetto documento, allegato al presente sotto **la lettera d)** è previsto quanto segue:

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

- a) Al momento non sono previste modifiche della distribuzione del personale tra i vari servizi;
- b) Non sono previste modifiche del personale in termini di livello/inquadramento.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Nel corso del triennio nel caso in cui si verificano cessazioni di personale le nuove figure professionali saranno reclutate secondo le seguenti modalità e ordine di priorità:

- mobilità obbligatoria;
- concorso pubblico;
- mobilità volontaria.

III.4 SOTTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, nonché strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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 disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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.

Tra questi, i principali sono:

- il D.Lgs. 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 del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- 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 (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. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 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 tematiche dell'etica e della legalità;
 - 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;

- il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "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";
- 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 soggetti incaricati e autorizzati al trattamento dei dati e il Responsabile Protezione Dati;
- 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), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
 - a) *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.*
 - b) *Le suddette 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;*
- il 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" il quale dispone all'art. 37 che: "*Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - *concetti di rischio, danno, prevenzione, 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. ..."*
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Sulla base delle considerazioni che precedono possono enuclearsi i principi che devono informare l'attività di formazione del personale:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Si può affermare che durante il periodo di lockdown è stata sperimentata la possibilità della formazione da remoto che ha consentito di ottimizzare i tempi e permettendo, altresì, al dipendente di riascoltare i seminari approfondendo argomenti di particolare novità.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative sono programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti che tengono conto dei tempi e risorse a disposizione.

- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming
- Formazione "in house" / in aula

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo, ove non fornito gratuitamente da organismi, associazioni, enti a ciò preposti o ai quali il comune partecipa, avverrà, nel rispetto della normativa vigente in materia di affidamento, selezionando i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare a garanzia della efficacia del servizio affidato. .

La condivisione tra i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile deve sollecitare.

Risorse finanziarie

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.

Nell'anno 2022 sono stati stanziati €. 600,00 per la formazione.

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

L'ufficio personale provvede alla ricezione delle richieste di partecipazione ai corsi formativi a pagamento da parte dei responsabili dei servizi, ove non siano fornite gratuitamente analoghe attività formative, provvedendo all'assunzione del provvedimento autorizzativo, nonché alla 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.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

Programma formativo 2022-2024

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 - Formazione GENERALE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 - Formazione SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO FORMAZIONE SPECIFICA
- Aggiornamento per addetti all'antincendio, gestione delle emergenze, del primo soccorso e dell'uso del defibrillatore

Corsi obbligatori in tema di:

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

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

Formazione specifica:

- Partecipazione a specifici corsi su richiesta dei responsabili dei servizi

- Partecipazione alle giornate formative organizzate da ANCI/IFEL/ASMEL/ANUTEL/ANUSCA
- Partecipazione a specifici corsi sulle Competenze digitali.

Formazione generale per il personale neoassunto

- Utilizzo della piattaforma Siscom
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)

Formazione specifica per il personale neoassunto di Polizia Locale

- Corso di formazione per agenti di polizia locale

A conclusione si aggiunge che l'aggiornamento del codice di comportamento, approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 143 del 14.12.2022, per il quale è in corso il procedimento partecipativo, prevede all'art. 9 bis "Attività formative" quanto segue:

1. *Al personale sono rivolte attività formative volte a consentire una maggiore conoscenza dei contenuti del presente codice di comportamento, anche nell'ambito delle iniziative di formazione previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.*
2. *Le attività formative sul presente Codice includono lo svolgimento di cicli formativi obbligatori, la cui durata ed intensità saranno proporzionali al grado di responsabilità, sui temi dell'etica e sul comportamento etico, da tenersi in particolare in occasione dell'assunzione, mobilità interna o progressione verticale.*
3. *Ciascun Responsabile promuove e favorisce la partecipazione del personale assegnato alle iniziative formative riguardanti il codice di comportamento, avvalendosi anche del supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che potrà formulare specifiche indicazioni/direttive.*

SEZIONE IV - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato tenendo conto del fatto che il 2022 rappresenta l'anno di prima applicazione delle disposizioni in materia. Pertanto, tenuto conto che anche la stesura del Piano sostanzialmente recepisce i singoli piani già approvati sarà effettuata:

- 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";
- dal Comitato Unico di garanzia per il Piano delle azioni positive;
- su base triennale dall'Organismo Comunale di Valutazione della performance (OCV) 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.