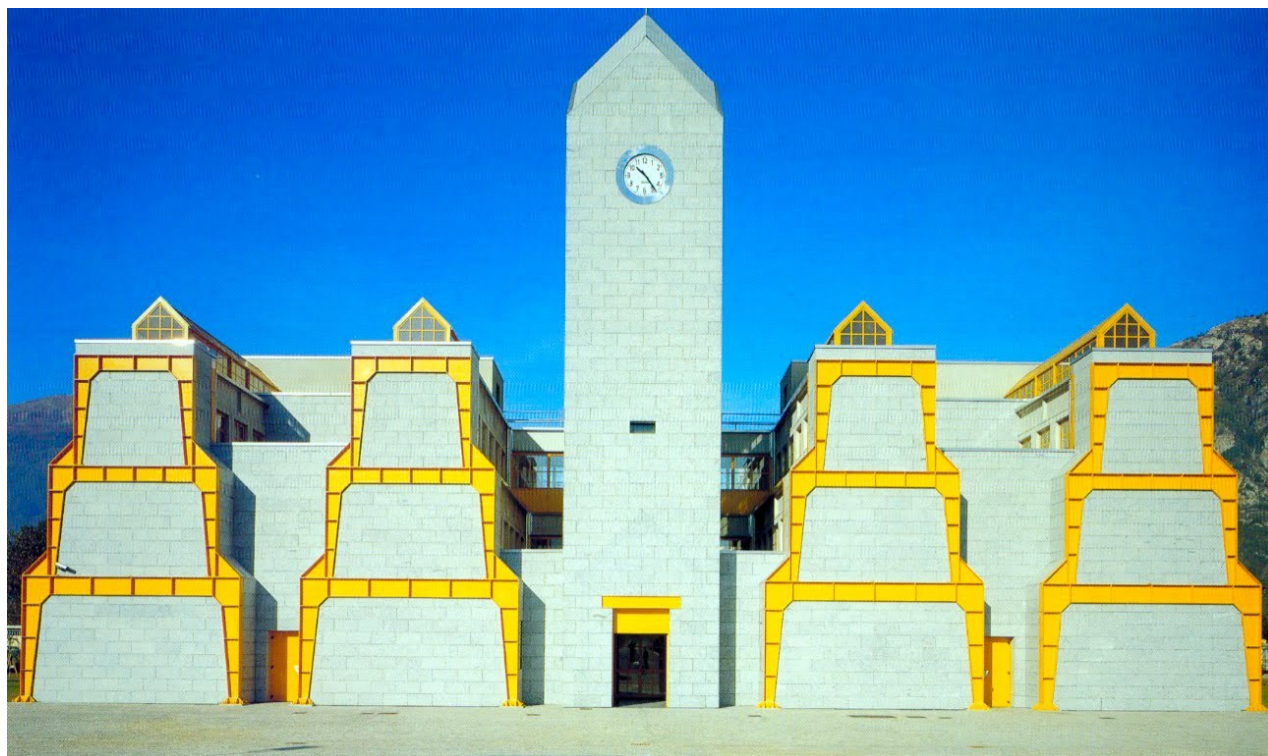




PROVINCIA
VERBANO CUSIO OSSOLA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

INDICE

SEZIONE 1

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione	p 3
--	-----

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	p 4
2.2 Piano della Performance	p 5
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	p 6

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E VALORE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	p 7
3.2 Organizzazione del lavoro agile	p 9
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	p 13
3.4 Formazione del personale	p 15
3.5 Piano triennale di azioni positive	p 16

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4.1 Monitoraggio	p 17
------------------	------

SEZIONE 1

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE:

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

INDIRIZZO: VIA DELL'INDUSTRIA , 25 28924 VERBANIA

SITO INTERNET: <http://www.provincia.verbano-cusio-ossola.it>

TELEFONO CENTRALINO: 0323495011

E-MAIL PEC: protocollo@cert.provincia.verbania.it

CODICE FISCALE: 93009110037

PARTITA IVA: 01695060036

CODICE IPA: P-VB

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

La Provincia del Verbano Cusio Ossola

1.La Provincia del Verbano Cusio Ossola, istituita con Decreto Legislativo n. 277 del 30 aprile 1992, è ente territoriale di area vasta dotato di autonomia normativa, amministrativa e finanziaria e istituzione rappresentativa della comunità residente nel territorio provinciale, comprendente i cittadini italiani e dell'Unione Europea nonché gli stranieri regolarmente soggiornanti; cura gli interessi generali, promuovendo e coordinando lo sviluppo e il progresso civile, sociale ed economico, nell'ambito della Repubblica italiana.

2.Il territorio della Provincia è costituito dai Comuni che ne fanno parte. La Provincia ha sede nella Città di Verbania, dove si riunisce normalmente il Consiglio che per specifiche esigenze può essere convocato anche negli altri Comuni appartenenti al territorio.

3.L'ordinamento della Provincia si fonda sui principi della Costituzione della Repubblica, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dei valori della Resistenza e si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute, tutelando la parità di diritti, doveri e opportunità tra tutti i cittadini e prevenendo ogni discriminazione. La Provincia si impegna, a tal fine, a garantire, a coloro che si trovino per qualsiasi motivo nel proprio territorio, uguaglianza e possibilità di pieno sviluppo della persona umana, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

4.L'ordinamento della Provincia favorisce inoltre le condizioni e le azioni positive necessarie per garantire l'effettiva pari opportunità tra donna e uomo nella formazione, nel lavoro e nella vita sociale e per favorire il miglioramento della qualità della vita, lo sviluppo e la salvaguardia dell'occupazione e la tutela dell'ambiente, promuovendo in particolare interventi a favore dei disabili, dei giovani, della terza età, delle famiglie e, in generale, delle persone in difficoltà.

5.La Provincia, titolare di funzioni proprie e attribuite, trasferite, delegate o comunque esercitate in base ad atti normativi, regolamentari o negoziali che esercita, agisce nel rispetto del principio di sussidiarietà e delle proprie finalità. Promuove l'autonoma iniziativa dei privati e delle formazioni sociali alle quali viene riconosciuto ruolo pubblico di pari dignità, favorendone la partecipazione alle scelte politiche della comunità per salvaguardare e valorizzare le diverse risorse culturali, storiche, artistiche ed ambientali del proprio territorio, con particolare riferimento allo specifico valore della montagna, caratteristica del territorio.

6. La Provincia è dotata di autonomia statutaria: lo Statuto fissa l'ordinamento generale dell'Ente, nel rispetto della Costituzione e delle altre norme vigenti nello Stato. La Provincia è altresì dotata di autonomia regolamentare e organizzativa.

7. La Provincia ha, inoltre, autonomia impositiva e finanziaria nei limiti delle leggi di coordinamento della finanza pubblica.

Principi

1. Nell'esercizio delle funzioni e nello svolgimento delle proprie attività, la Provincia assume la programmazione pluriennale e l'attività per progetti come metodo cui uniformare la propria azione.

2. Definisce gli obiettivi della propria azione mediante piani, programmi generali e di settore, secondo i criteri e le procedure indicate dalle leggi nazionale e regionale e, al fine di concorrere alla determinazione programmatica dei piani e programmi dello Stato e della Regione, provvede alla loro specifica attuazione.

3. L'attività amministrativa della Provincia s'impronta ai principi della partecipazione democratica, dell'imparzialità, della semplificazione delle procedure, della trasparenza delle decisioni e degli atti; la Provincia costituisce punto di riferimento e di coordinamento dell'attività amministrativa degli Enti locali del territorio provinciale.

4. La semplificazione del procedimento e dell'azione amministrativa costituisce obiettivo primario dei regolamenti dell'attività degli organi elettivi, degli uffici e della loro dirigenza.

5. Lo Statuto Provinciale e i Regolamenti riconoscono ai cittadini la partecipazione al procedimento amministrativo, l'accesso agli atti e alle informazioni della Provincia e ne disciplinano i limiti.

[Lo Statuto Provinciale è stato adottato con Deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 1 in data 23 dicembre 2014.](#)

2.2 Piano della performance

PREMESSA

Il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella legge n. 113 del 6 agosto 2021 ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, co.2 del d.lgs.165/2001 l'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione – PIAO che risponde all'esigenza di realizzare una visione integrata e unitaria dei diversi ambiti di programmazione. Tale Piano Integrato dovrà contenere gli obiettivi di performance, di pari opportunità ed equilibrio di genere, di piena accessibilità dell'Amministrazione nonché la trasparenza e le misure di contrasto alla corruzione ed infine la struttura organizzativa e le risorse umane. Pertanto nel PIAO confluiranno i contenuti del Piano della Performance, del Piano Organizzazione del Lavoro Agile, del Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Piano triennale dei fabbisogni del personale, del Piano triennale delle azioni positive nonché del Piano di digitalizzazione. Tale Piano, secondo quanto previsto dall'art. 1 del decreto-legge n. 228 del 30 dicembre 2021 dovrà essere adottato- in sede di prima applicazione- entro il 30 aprile 2022 e dovrà contenere anche gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

Il Piano della Performance della Provincia del Verbano Cusio Ossola presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi alla luce delle sue specificità istituzionali.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Ente, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi comuni di strutture, obiettivi strategici in connessione con il bilancio di previsione.

Il documento è redatto coerentemente con i principi contenuti nel D.lgs. n. 150/2009.

In considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano della performance è concepito per contenere anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

Tutto ciò premesso, il Piano della Performance della Provincia del Verbano Cusio Ossola è stato approvato con Decreto del Presidente n. 79 in data 26.05.2022.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità per gli anni 2022- 2024, ai sensi dell'art. 1 commi 8 e 9 della Legge n. 190/2012

Il 6 novembre 2012 è stata approvata la Legge n. 190 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. (c.d. Legge anticorruzione).

Con tale Legge 190/2012 lo Stato ha inteso adempiere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così la mancata attuazione delle medesime da parte delle leggi di ratifica e varando una normativa organica, tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

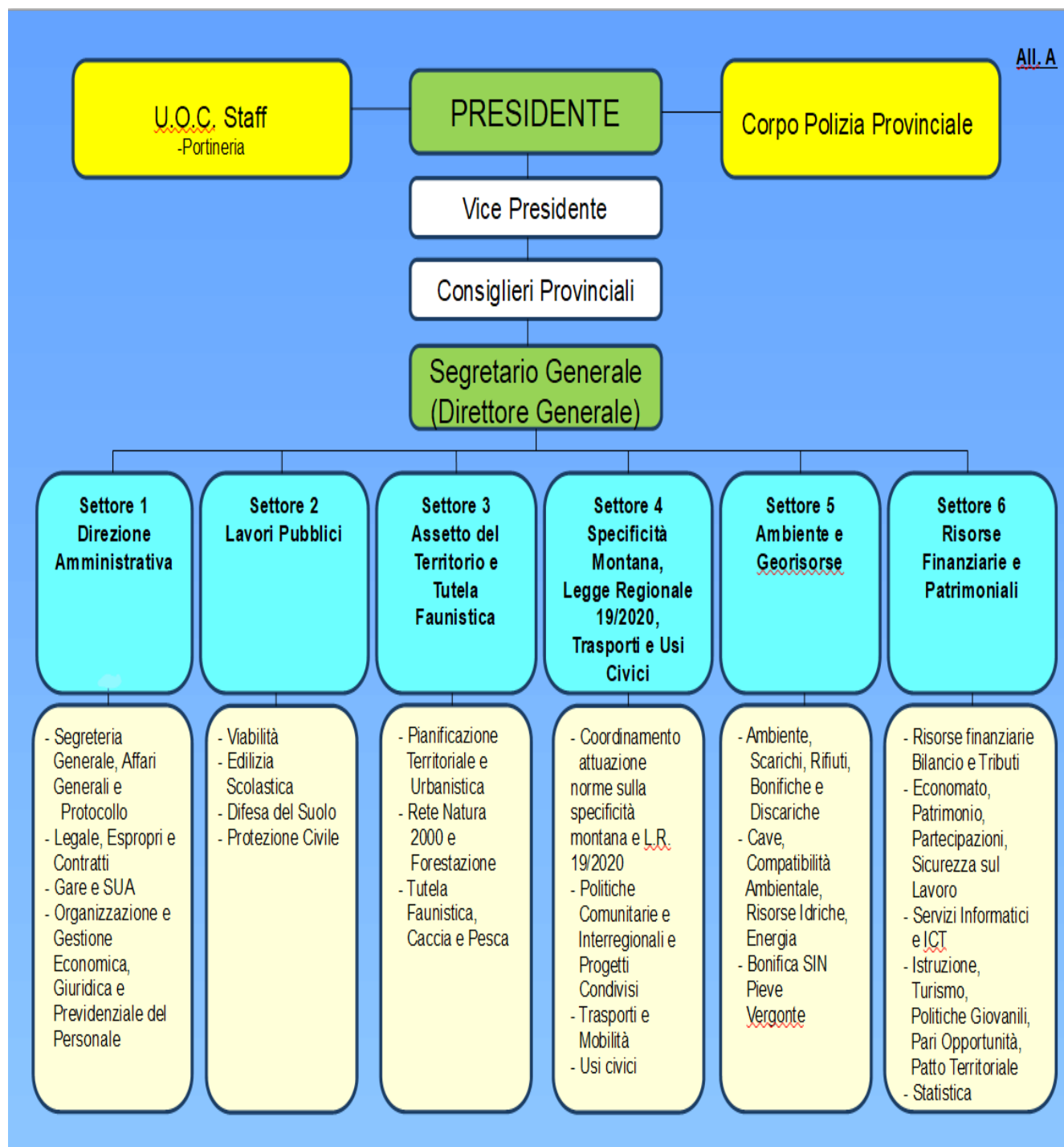
Tutto ciò premesso, il piano triennale di prevenzione della corruzione della Provincia del Verbano Cusio Ossola per il triennio 2022-2024 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 9 del 31.01.2022.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E VALORE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione della Provincia del Verbano Cusio Ossola è strutturata come di seguito descritta.



Al vertice si collocano le figure politico amministrative (Presidente della Provincia, Vice Presidente e Consiglieri Provinciali). Il Segretario Generale e i dipendenti (siano essi dirigenti, responsabili di settore o collaboratori) costituiscono la struttura amministrativa, così suddivisa:

➤ **SETTORI**

➤ **CORPO DELLA POLIZIA PROVINCIALE**

➤ **UNITA' OPERATIVE COMPLESSE**

➤ **SERVIZI E UFFICI**

- I **SETTORI** rappresentano i comparti più complessi dell'Ente, in quanto raggruppano in sé molteplici funzioni e mansioni, di carattere distinto, ma omogeneo. Sono suddivisi in Servizi e Uffici e ad essi sovrintendono i Dirigenti, che possono gestire uno o più Settori.

- Il **CORPO DELLA POLIZIA PROVINCIALE**, per esigenze di servizio e motivazioni di legge, è un'unità separata dal resto della struttura e risponde direttamente al Presidente della Provincia. Dipende da un Dirigente ed è diretto da un Comandante (al quale viene assegnata la Posizione Organizzativa). Nel caso di mancanza temporanea del Comandante può essere diretto provvisoriamente dal Responsabile del Servizio, nominato dal Dirigente.

- Le **UNITA' OPERATIVE COMPLESSE** sono Servizi di particolare rilevanza e specializzazione. Sono collocate in staff al Presidente della Provincia, dipendono da un Dirigente e sono dirette da Responsabili di Servizio, selezionati dal Dirigente nell'ambito del personale del Settore, ai quali può essere assegnata la Posizione Organizzativa.

- I **SERVIZI** sono unità organizzative del Settore articolate in uffici, la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'Ente nell'ambito della materia. Sono diretti da Responsabili di Servizio, selezionati dal Dirigente nell'ambito del personale del Settore, ai quali può essere assegnata la Posizione Organizzativa.

- Gli **UFFICI** sono unità operative interne ai Servizi che garantiscono l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantiscono l'esecuzione. Sono diretti da Responsabili di Ufficio, selezionati dal Dirigente nell'ambito del personale del Settore.

Fra gli organi politico amministrativi e la struttura si colloca il Segretario Generale, che ai sensi dell'art. 97 del TUEL, soprintende alla struttura provinciale e coordina i dirigenti. Il Segretario Generale può ricoprire la figura di Direttore Generale ai sensi dell'art. 108 del TUEL. Provvede a dirigere le UOC in Staff e, dal punto di vista amministrativo, il Corpo della Polizia Provinciale. Dirige altresì i Settori attribuitigli dal Presidente.

I Settori, il Corpo della Polizia Provinciale, le UOC e i Servizi sono definiti ed evidenziati nell'allegato A, facente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Gli atti più recenti di approvazione della predetta struttura sono i seguenti:

Decreti del Presidente della Provincia del VCO [nn. 27 del 5/3/2021](#), [87 del 21/6/2021](#), [129 del 15/9/2021](#) e [159 del 9/11/2021](#).

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La normativa di riferimento in materia di lavoro agile è la Legge 22 maggio 2017 n. 81 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” che, al capo II, disciplina l’istituto prevedendo quali punti cardine: la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto.

Nella fase del lockdown il lavoro agile è diventato la modalità ordinaria di organizzazione del lavoro delle PA, attuato in forma semplificata in deroga alla disciplina normativa e senza una previa revisione dei propri modelli organizzativi.

Alla fine del 2021 si è invece assistito ad un nuovo cambio di strategia in materia di lavoro agile nel pubblico impiego ed il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa ma torna a essere una modalità accessoria, se pur potenziata:

🕒 Il DPCM del 23 settembre 2021 ha infatti stabilito che, a partire dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di lavoro per le PA torna a essere la modalità in presenza.

🕒 Il Decreto 8 ottobre 2021 del Ministro della Pubblica Amministrazione ha disciplinato il rientro in presenza e ha individuato le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile, assicurando nel contempo efficienza e tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità dei servizi;

🕒 Le “linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e con l’intesa della Conferenza unificata in data 16.12.2021, hanno dettagliato le condizionalità prevedendo che, nelle more di approvazione dei CCNL e del PIAO (documento programmatico che assorbirà il POLA), l’accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possa essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle stesse e previa stipula di un accordo individuale.

A seguito del D.L. 24 marzo 2022 n. 24, convertito con modificazioni dalla Legge del 19 maggio 2022 n. 52, che ha disposto la fine dello stato di emergenza a decorrere dal 1 aprile 2022 il ricorso al lavoro agile può avvenire esclusivamente nel rispetto delle linee guida ministeriali e previa stipula dell’accordo individuale.

3.2.1 Anno 2022

Ad inizio anno la Provincia del VCO, a seguito dell’acuirsi dei contagi e delle conseguenti criticità legate allo svolgimento delle attività in presenza, ha ritenuto di attenersi, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL e dell’adozione del PIAO, di limitare le possibilità di utilizzo dello smart working ai lavoratori c.d. fragili e, in via del tutto temporanea, ai casi di lavoratori che dovessero avere il coniuge, parenti o affini conviventi malati di covid19.

Ogni proposta di previsione di smart working è stata pertanto rinviata al presente provvedimento, la cui adozione costituisce la fase preliminare di un procedimento che si concluderà con il successivo accordo con l’RSU aziendale e le OO.SS.

3.2.2 Modalità attuative

Di seguito le scelte organizzative definite per la regolamentazione e attivazione del c.d. lavoro agile o smart working:

✓ Definizione aprioristica delle attività smartabili effettuata dai Dirigenti dei singoli Settori (o UOC ovvero Corpi) che dovranno attestare che lo svolgimento dell’attività dei dipendenti in modalità agile possa essere svolta senza causare una diminuzione di produttività, sia in termini di

quantità sia qualità del lavoro svolto, nel rispetto delle scadenze previste e che non ci siano situazioni di lavoro arretrato.

✓ Il ricorso al lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria e l'ente faciliterà l'accesso ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Restano comunque esclusi da questa possibilità i lavoratori in turno e coloro che svolgono attività che richiedono l'uso di strumenti non remotizzabili.

✓ Sono svolgibili in lavoro agile esclusivamente le attività che rispettano i seguenti requisiti minimi:

a) possibilità di delocalizzare le attività assegnate senza che sia necessaria la presenza fisica nella sede di lavoro;

b) possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

c) possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati e in piena autonomia operativa;

d) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili rispetto agli obiettivi programmati.

Sono esclusi dal lavoro agile i dirigenti e i lavoratori che, non rientrando nella categoria dei lavoratori fragili, siano considerati essenziali dai dirigenti stessi.

✓ Il ricorso al lavoro agile richiede la sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Tale accordo deve contenere almeno questi elementi essenziali:

- durata dell'accordo,

- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

- modalità di recesso;

- ipotesi di giustificato motivo di recesso;

- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione.

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile e le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile. A tal fine all'accordo individuale andrà allegata una scheda, firmata dal dirigente e dal dipendente, in cui vengono declinati gli obiettivi da realizzare durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

✓ L'ente dovrà garantire i seguenti principi:

- **Parità di trattamento giuridico ed economico** rispetto al personale che svolge le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

- **Il diritto alla disconnessione:** diritto per il lavoratore di non essere costantemente reperibile e di "staccare la spina" digitale (non leggere e non rispondere a mail, telefonate, messaggi di qualsiasi tipo inerenti l'attività lavorativa nel periodo di disconnessione definito);

- **Declinazione dell'orario** nel rispetto della durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

- **Assenza di penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità** e delle progressioni di carriera comprese le progressioni orizzontali.

✓ **Requisiti digitali e informatici:** al fine di favorire lo sviluppo del lavoro agile, si prevede di addivenire a un accordo con i rappresentanti dei lavoratori per valutare l'utilizzo delle dotazioni tecnologiche (computer e telefoni cellulari) da parte dei lavoratori agili, in modo da garantire, come previsto dalla normativa, un'adeguata e più sicura strumentazione.

La scelta aziendale immediata è di prevedere la possibilità che i dipendenti possano utilizzare una dotazione informatica personale (pc, smartphone, tablet, antivirus, connessione internet etc.). A tal fine sarà predisposta una procedura operativa da fornire ai dipendenti unitamente all'accordo individuale in cui verranno precisate le prescrizioni in materia di sicurezza da rispettare.

Le infrastrutture digitali di cui dispone l'Ente sono:

- accessi sicuri dall'esterno mediante l'utilizzo di VPN con utenze di dominio nominative
- applicativi software per la gestione di fasi di processi (delibere, protocollo, ecc..)

Il servizio ICT fornisce un idoneo servizio di attivazione e di assistenza del collegamento da remoto, contattabile via mail aziendale o numero telefonico, incaricato dell'invio delle credenziali e delle istruzioni operative di installazione.

Inoltre con l'ausilio di idoneo programma è possibile attivare videoconferenze, permettendo al personale di accedere in modalità virtuale alle riunioni e intervenire in telepresenza, condividendo contenuti testuali e immagini e scambiare opinioni.

✓ **Percorsi formativi del personale:** nel corso del periodo di sviluppo del presente Piano, si provvederà a potenziare la formazione relativamente a:

competenze digitali del personale: strumenti a disposizione, gestione attività con strumenti digitali, programmazione riunioni ecc.;

competenze organizzative specifiche necessarie per svolgere attività in modalità agile:

autonomia, cooperazione a distanza tra colleghi e interazioni a distanza anche con l'utenza, privacy, sicurezza sul lavoro;

competenze direzionali dei dirigenti/responsabili chiamati a attuare una diversa gestione del lavoro, in modo da consentire loro l'efficiente ed efficace coordinamento delle risorse assegnate, ivi inclusa la misurazione e valutazione della performance.

3.2.3 Programma di sviluppo del lavoro agile

Come già ribadito, considerate le funzioni specifiche e peculiari dell'Ente Provincia, l'applicazione del lavoro agile può avvenire solo in modo residuale.

L'obiettivo aziendale alla base del piano organizzativo del lavoro agile è garantire inizialmente l'accesso ad almeno il 10 % dei dipendenti assegnati ad attività svolgibili con tale modalità di lavoro (attività di tipo amministrativo e che non richiedono un contatto con l'utenza).

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'azienda e per i lavoratori, il raggiungimento di tale obiettivo, deve avvenire in modo progressivo e graduale, secondo tre step di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio e fase di sviluppo avanzato.

L'anno 2022 rappresenta pertanto la fase di avvio della nuova regolamentazione, in conformità alle linee guida in materia e alla nuova disciplina che verrà definita nei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, e costituirà la fase in cui l'Ente procederà ad un'analisi preliminare del suo stato di salute al fine di individuare sia le eventuali criticità sia i fattori abilitanti e si confronterà con i rappresentanti sindacali.

I risultati dell'applicazione della nuova regolamentazione aziendale costituiranno la base per il percorso di attivazione del lavoro agile nell'arco temporale di riferimento del Piano, che verrà monitorato attraverso gli appositi indicatori.

Negli anni 2023 e 2024 sarà possibile declinare nel dettaglio i contenuti programmati del piano e definire le iniziative e gli interventi utili in termini di investimenti tecnologici, iniziative di formazione, revisione delle procedure aziendali al fine di consentire di realizzare gli obiettivi previsti.

Tali attività riguarderanno:

✓ il monitoraggio dell'applicazione della nuova regolamentazione;

✓ la realizzazione di iniziative di formazione per i dirigenti finalizzate a dotarli di nuove competenze digitali, nonché delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile;

- ✓ la realizzazione di iniziative di formazione per i dipendenti che comprendano l'aggiornamento delle competenze digitali per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza;
- ✓ l'eventuale adeguamento/aggiornamento delle procedure connesse al sistema di misurazione e valutazione delle performance per adeguarlo alla nuova organizzazione del lavoro in particolare in relazione alla performance individuale.

A tal fine, la Provincia del Verbano Cusio Ossola, ha predisposto il Piano di organizzazione del Lavoro Agile, che viene portato in adozione con il presente Decreto del Presidente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001 che, al comma 2, che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni sarà inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione previsto.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b)(piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”* il Piano Triennale dei Fabbisogni deve essere inserito nel più ampio Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni.

- Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12.03.1999, n. 68;

- La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane;
- Come previsto dall'allegato 4/1 del D.Lgs. 23.06.2011, n. 118, il documento recante la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale confluisce nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Tutto ciò premesso, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 della Provincia del Verbano Cusio Ossola è stato approvato con Decreto del Presidente n. 86 del 07.06.2022.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Provincia del Verbano Cusio Ossola, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle Risorse Umane, sta predisponendo il Piano della Formazione con l'obiettivo di incrementare l'accrescimento professionale del capitale umano, al fine di migliorare le prestazioni e i servizi resi, anche e soprattutto in relazione ai processi di cambiamento, informatizzazione e semplificazione in atto nella Pubblica Amministrazione .

Nell'ambito di quanto sopra scritto si rappresenta che sono sempre stati previsti e organizzati, pur nell'estrema limitatezza delle risorse corsi di formazione generali e mirati per tutto il personale.

Infine, dal 2020, la Provincia è Ente associato dell'Unione Province ed Enti Locali, grazie alla quale, in seguito alle restrizioni adottate quali misure di sicurezza e contrasto della diffusione della pandemia da Covid- 19, è stato possibile permettere la continuità delle azioni formative rivolte al personale attraverso la gestione autonoma delle iscrizioni ai corsi erogati su piattaforma on-line.

3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'eguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Con riferimento alle fonti normative vigenti in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Provincia del Verbano Cusio Ossola, con Decreto del Presidente n. 76 del 19.05.2022, ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024 che descrive gli obiettivi, la programmazione delle azioni positive in relazione alle Pari opportunità in collaborazione con il C.U.G. – COMITATO UNICO DI GARANZIA – , l'analisi del contesto in base alla composizione e distribuzione del capitale umano dell'Ente alla data del 01.01.2022, le azioni proposte, il monitoraggio del programma e il finanziamento per l'attuazione delle azioni medesime.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

MONITORAGGI RISCHI CORRUTTIVI/ORGANIZZAZIONE E VALORE UMANO

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. In particolare, con riferimento al monitoraggio delle misure previste per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza, si rimanda all'art.7 del PTPCT 2022-2024, approvato con Decreto del Presidente n. 9 del 31.01.2022.

Per quanto riguarda la Gestione del Personale il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato dal Nucleo di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nominato con Decreto del Presidente n. 1 del 4.01.2022.

NOTA BENE

Tutte le norme facenti parte integrante e sostanziale del presente PIAO sono evidenziate e collegate in modo ipertestuale al provvedimento citato.