



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2022 - 2024

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI LEVONE

Sede legale: Piazza G. Giacoletto, 2 - 10070 Levone (TO)

Codice IPA: c_e566

Codice univoco AOO: UFH1Q2

Codice fiscale: 85500790010

Partita IVA: 01699550016

Centralino: 0124 306000

Posta elettronica certificata: levone@cert.ruparpiemonte.it

Posta elettronica: info@comune.levone.to.it



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Si rimanda alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 18 luglio 2022 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in “Amministrazione Trasparente” al seguente link:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/servizi/venereweb/ElencoRic.asp?Ricerca=Avanzata&CodEnte=lvn1007> nel quale, in risposta delle caratteristiche e della domanda dei diversi target cittadini, sono stati individuati dall'amministrazione gli indirizzi e gli obiettivi strategici e quelli operativi programmati per il triennio 2023-2025.

2.2 PERFORMANCE

Si rimanda alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 27/12/2021, che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022 e al Piano della Performance 2022 di prossima approvazione, sul modello di quello di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 11/11/2021 che sarà consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in “Amministrazione Trasparente” al seguente link: <https://www.comune.levone.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si rimanda alla Deliberazione di Giunta n. 1 bis del 13/01/2022, che ha confermato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021 (PTPC), regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in “Amministrazione Trasparente” al seguente link: <https://www.comune.levone.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Segreteria generale, anagrafe, stato civile, elettorale				
<i>Categoria</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Previsti in D.O.</i>	<i>In servizio</i>
C1	Istruttore Amm.vo	100	1	1
Totale			1	1

Gestione beni demaniali e patrimoniali				
<i>Categoria</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Previsti in D.O.</i>	<i>In servizio</i>
B3	Operario Qualificato	50	1	1
Totale			1	1

Ufficio tecnico				
<i>Categoria</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>%</i>	<i>Previsti in D.O.</i>	<i>In servizio</i>
C 1	Istruttore Tecnico	100	1	0
Totale			1	0



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

Servizio finanziario: servizio svolto in convenzione con i comuni di Pratiglione e San Benigno C.se. Si richiama la deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 27/07/2022.

Servizio polizia municipale: servizio svolto in convenzione con il comune di Pratiglione. Si richiama la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 27/12/2022.

Nella sezione “Amministrazione Trasparente” del Sito Istituzionale del Comune, sono regolarmente pubblicati gli atti relativi all’assetto organizzativo dell’Ente, le funzioni strategiche e le attribuzioni organizzative. Le suddette informazioni sono consultabili al seguente link: <https://www.comune.levone.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/consulenti-e-collaboratori/titolari-di-incarichi-di-collaborazione-o-consulenza>

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Levone ha ritenuto di non procedere, nel corso dell’anno 2022, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), come peraltro legittimamente previsto dalle norme vigenti, in vista delle modifiche normative e contrattuali in via di definizione.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del non ancora definitivamente sottoscritto contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplinerà a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, il lavoro agile presso il Comune di Levone rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente, e quindi sarà garantito ai lavoratori fragili (attualmente non presenti nella struttura organizzativa) e al 15% dei richiedenti con le modalità organizzative già adottate per il periodo emergenziale e che ben possono essere confermate in questa fase transitoria.



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In questa sezione sono illustrate le strategie e le azioni operative di gestione del “capitale umano”, sia in termini della pianificazione del reclutamento delle figure/profili professionali più adeguati al funzionamento dell’ente, sia per quanto riguarda la formazione del personale già in servizio e di quello di nuova assunzione.

Si rimanda al:

- Piano Triennale di Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 22/11/2021 e successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2022. Il Piano comprende sia l’analisi del fabbisogno che il piano di reclutamento per il periodo indicato.
- Piano delle azioni positive 2021-2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 09.11.2020.

Nell’ipotesi in cui l’ente risultasse assegnatario dello specifico contributo previsto del decreto-legge 152/2021, art.31-bis, commi 1, 3, 4 e 5, potrà darsi luogo ad una assunzione a tempo determinato e parziale (50%, verticale) di n.1 specifica professionalità, da assegnare all’Ufficio tecnico, per dare attuazione ai progetti inseriti nel PNRR.



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

Programmazione della formazione del personale dell'Ente per il triennio 2022-2024

Premesso che:

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

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 e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni equindi dei servizi alla città.

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.

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;



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

- 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.
- 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”;
- 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. ...”.



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- 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 costi della stessa;

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale e un'azione amministrativa aderente ai dettati normativi.

Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi in modalità webinar.



COMUNE DI LEVONE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

SEZIONE 4: 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:

- 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 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.