

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PIAO – ANNUALITÀ 2022

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

Comune di Soverato

Sede legale: Piazza Maria Ausiliatrice - 88068 Soverato

(CZ) Tel. 0967/538241 – Fax 0967/538242

Codice fiscale 84000610794 - Partita IVA 00522040799

Posta certificata: comune.verato@asmepec.it

<https://www.comune.verato.cz.it>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Si rimanda alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 25 luglio 2022, che ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (NADUP), regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in “Amministrazione Trasparente” al seguente link:

<https://soverato.contrasparenza.it/trasparenza/contenuto/143/dup-2021-2024>, nella 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 2022-2024.

In particolare si evidenziano per “Valore Pubblico”, pubblicati nelle rispettive cartelle:

- 1) Gli obiettivi di mandato – Sezione Strategica (SeS)
- 2) Gli obiettivi strategici – Sezione Strategica (SeS)
- 3) Gli obiettivi operativi – Sezione Operativa

Sottosezione di programmazione: Performance

Si rimanda alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 06 Luglio 2022, che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (PEG) per il triennio, organicamente unificato con il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance 2022, a norma dell'art. 169, comma 3-bis del D.lgs. n. 267/2000,

regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in “Amministrazione Trasparente” al seguente link: <https://soverato.contrasparenza.it/trasparenza/contenuto/121/piano-della-performance-piano-degli-obiettivi-18-20>

Allo stesso link sono consultabili gli obiettivi, organizzati per Centro di Responsabilità, la descrizione delle modalità di attuazione, delle attività/fasi, risultati attesi, indicatori.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Si rimanda alla Deliberazione di Giunta n. 74 del 21.04.2022, che ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 (PTPC), regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in “Amministrazione Trasparente” al seguente link: <https://www.comune.soverato.contrasparenza.it/trasparenza/contenuto/1922/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-programma-triennale-per-la-trasparenza-2022-2024>

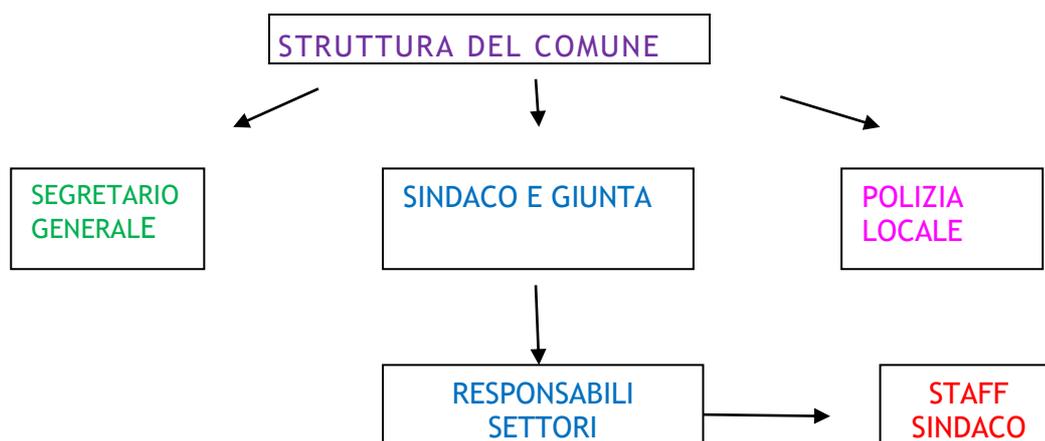
Allo stesso link sono consultabili il PTPC 2022-2024, la mappatura dei processi , l'individuazione e programmazione delle misura (all. A1), le schede processi/misure organizzate per Centro di Responsabilità .

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

La Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo e il disegno di macrostruttura dell'Ente con proprio atto n. 29 del 24 Febbraio 2022.

L'attuale disegno di macrostruttura organizzativa è il seguente:





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.soverato.contrasparenza.it/trasparenza/articolazione-degli-uffici/>

Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Soverato 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.

Sottosezione di programmazione - 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 alla realizzazione del Piano di Mandato, come illustrato nella sezione “valore pubblico”, sia per quanto riguarda la promozione e diffusione della parità di genere e della 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. 145 del 30/7/2022 e successivamente allegato nella parte 2 della Sezione Operativa (SeO) della Nota di Aggiornamento al DUP 2022-2024 approvata il 27/07/2022 con atto Consiliare n. 25.

Il Piano comprende sia l’analisi del fabbisogno che il piano di reclutamento per il periodo indicato.

E’ stato regolarmente pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del Sito Istituzionale del Comune ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.soverato.contrasparenza.it/trasparenza/generale/118/conto-annuale-del-personale>

- Piano delle Azioni positive” (PAP) per il triennio 2022/2024, di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 06/7/2022, regolarmente pubblicato nella “Amministrazione Trasparente” del Sito Istituzionale del Comune e consultabile al seguente link: <https://soverato.contrasparenza.it/trasparenza/generale/106/atti-amministrativi>
- [La 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 e quindi 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;

-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. ...”.

Programmazione attività formativa anno 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 sullavoro;
- 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 stante la situazione sanitaria presente in questo momento, ma pronti, all'occorrenza, a ripristinare la formazione in aula, anche allo scopo di avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.

L'Ente ha aderito, in abbonamento, al programma di formazione, sinteticamente illustrato di seguito, che riveste i seguenti vantaggi:

- possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti ad un programma di formazione qualificata, su anticorruzione, in modalità webinar.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'opzione video dà la possibilità di rivedere liberamente sia gli eventi webinar effettuati sia la "Formazione di Base on-line" in modo illimitato.

Per quanto riguarda il monitoraggio circa l'applicazione del presente Piano (PIAO), si rimanda, sia per quanto concerne gli strumenti e le modalità, nonché i soggetti responsabili, a quanto contenuto e previsto in merito nei sopra richiamati documenti.

Sono fatte salve le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009, in merito alla misurazione della performance, nonché le indicazioni ANAC per quanto riguarda il monitoraggio anticorruzione e trasparenza.