



COMUNE DI BARLETTA
Città della Disfida

PIAO 22-24
PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' ed ORGANIZZAZIONE 2022-2024
del Comune di Barletta

Comune di Barletta		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Comune di Barletta	
	www.comune.barletta.bt.it	
	Corso Vittorio Emanuele, 94 - 76121 Barletta (BT)	
	C.F. 00741610729	P.IVA 00443960729
	Domicilio digitale dell'Ente protocollo@cert.comune.barletta.bt.it	
	Per ogni ulteriore informazione consulta l'IPA - https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/elenco-aree-organizzative-omogenee/4070/scheda-ente/4070	

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p>	<p>Già le Linee Guida 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definivano il Valore Pubblico (VP) come «<i>il livello di benessere sociale, economico [ambientale e sanitario] degli utenti e degli stakeholder</i>», aggiungendo che «<i>l'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti</i>».</p> <p>Il VP dell'Ente Locale, livello di governo più prossimo al territorio (perciò denominabile anche come Valore Pubblico territoriale), è quindi tanto maggiore quanto più alta è la sua capacità di produrre impatti equilibrati nello spazio, nel tempo, nel confronto degli stakeholders di riferimento e rispetto ai principi da soddisfare ed alle finalità attese.</p> <p>Il VP ha natura caleidoscopica, quindi, non può essere asetticamente definito, ma deve essere il risultato di ampi processi partecipativi che prendono le mosse dalla visione politica di sviluppo del territorio avanzata da parte dell'organo politico dell'Amministrazione.</p> <p>La prossima formazione della squadra di governo della Città permetterà di colmare l'attuale assenza di quell'organo di governo dell'Ente che potrà fissare le linee fondamentali per avviare una progressivamente matura forma di pianificazione integrata di attività ed organizzazione.</p> <p>Si ascriverà a questo livello pianificatorio oltre agli specifici obiettivi di VP, anche i collegati obiettivi strategici (attuativi delle linee di mandato e coordinati con il sistema di programmazione economico-finanziaria), nonché nuovi ed ulteriori obiettivi di accessibilità – fisica e digitale dei servizi dell'Ente - utili a soddisfare i bisogni particolari degli stakeholder più fragili che interagiscono con l'Amministrazione, quindi, gli obiettivi propri della transizione amministrativa e digitale che interesseranno la semplificazione e la reingegnerizzazione – anche in chiave disruptive (dirompente) - dei processi e delle procedure.</p> <p>Nel naturale cascading (scadenziario) programmatorio, ulteriore step che formerà la presente sezione riguarderà l'individuazione di ulteriori classi di obiettivi anche funzionali a perseguire le strategie di generazione di VP. Detti obiettivi di natura organizzativa ed individuale si rivolgeranno, ove possibile, all'esterno della classica enclave amministrativa, abbracceranno il gruppo di amministrazione pubblica e saranno indirizzati a tessere una rete di relazioni, collaborazione e partnership funzionali all'impostazione di un primo modello di performance di filiera.</p> <p>L'integrazione pianificatoria incorporerà, quindi, anche il costituendo modello di corruption risk management basato sulla concorrenza di plurime finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione del rischio corruttivo secondo lo standard di cui al PNA 2019, nonché dell'orientamento ANAC 2.2.22; - Attivazione di un sistema di mitigazione del rischio funzionale a contrastare l'eventuale erosione della componente di VP che l'Ente sarà impegnato a realizzare; - Concepire la trasparenza quale principio-argine alla diffusione dei fenomeni di corruzione e modalità ordinaria di pensare, presentare e organizzare l'Amministrazione ed i suoi apparati burocratici; - Promuovere una cultura diffusa dell'etica pubblica, quale corretta visione valoriale che connota l'operato di organi politici, tecnici, nonché l'interazione con le diverse classi di portatori d'interesse; - Introdurre ulteriori policy funzionali a garantire il corretto concorso al traguardamento delle missioni del PNRR,

	<p>comprese quelle legate allo sviluppo di sistemi di contrasto al riciclaggio.</p> <p>Il presente PIAO essendo stato elaborato in un momento storico in cui sono ancora in fase di consolidamento le regole di dettaglio derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.L. 80.2021, come modificato dalla L. 113.2021, in un periodo in cui l'Ente è privo della componente politica democraticamente eletta, in una fase dell'esercizio in cui i previgenti livelli pianificatori sono stati tutti regolarmente predisposti ed adottati e dovendo essere formalmente adottato entro la scadenza di cui all'art. 7 del D.L. 36.2022, c.d. Decreto PNRR 2, necessariamente dovrà richiamare nelle vari sottosezioni di programmazione i riferimenti ai singoli documenti che soddisfano il contenuto pianificatorio richiesto.</p>
<p>2.1 Valore pubblico</p>	<p>I contenuti di detta sezione (comprese le analisi di contesto esterno ed interno, propedeutiche all'avvio della pianificazione integrata e trasversali all'intero PIAO) sono riconducibili alla Sezione Strategica – SeS – del DUP – il Documento Unico di Programmazione consultabile al seguente link:</p> <p>https://servizionline.hypersic.net/cmsbarletta/portale/albopretorio/archivioalbopretorio.aspx?ANNO_ALBO=2022_84</p>
<p>2.2 Performance</p>	<p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili ai Piani delle Performance e delle Azioni Positive 2022-2024, nonché all'Agenda Digitale, consultabili ai seguenti link:</p> <p>https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/pagina44_piano-della-performance.html;</p> <p>https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/contenuto13966_piano-triennale-delle-azioni-positive-2022-2024_43.html</p> <p>https://www.comune.barletta.bt.it/index.php?pagsistema=areaTematica&id_read=1277</p>

<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>I contenuti di detta sezione (nonché gli ulteriori livelli specifici di dettaglio delle analisi di contesto, funzionali alla programmazione delle policy di prevenzione della corruzione, e comprensivi di un sistema di mappatura dei processi funzionali al trattamento del rischio) sono riconducibili al PTPCT 2022-2024 consultabile al seguente link: https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/contenuto14074_ptpct-2022-2024_43.html</p>
<p>3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	<p>La sezione Organizzazione e Capitale Umano è finalizzata a rappresentare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’assetto organizzativo dell’Ente; - le policies che l’Amministrazione vorrà implementare per prendersi cura della risorsa più preziosa che gestisce, le donne e gli uomini, le lavoratrici ed i lavoratori che giornalmente permettono all’Amministrazione di erogare servizi; - i modelli flessibili e resilienti di organizzazione del lavoro sviluppati nel corso del tempo; - le strategie di reclutamento di personale utile a perseguire le politiche programmate dall’Amministrazione; - i percorsi formativi, compresi i piani di upskilling e reskilling funzionale a promuovere l’empowerment del capitale umano dell’Ente. <p>Per realizzare dette finalità pianificatorie la sezione è composta da 4 sottosezioni di programmazione:</p> <p>a) Struttura organizzativa. In questa sottosezione sarà illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione, e saranno individuati gli interventi e le azioni necessarie per concorrere alla generazione delle politiche di VP di cui alla specifica sezione di programmazione.</p> <p>b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione – anche all’indomani dell’approvazione del prossimo CCNL delle FF.LL. – saranno indicati, in coerenza con lo Schema di Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche remotizzato, adottati dall’Amministrazione. Elementi minimi di questo livello di programmazione saranno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la sicurezza di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, nonché la promozione delle adeguate forme di alternanza tra attività in presenza e attività agile al di fuori della sede fisica di lavoro, comunque nel rispetto del principio di prevalenza della prestazione lavorativa eseguita in presenza; 3) l’adozione di ogni utile adempimento finalizzato a dotare l’amministrazione di piattaforme digitali o cloud o, comunque, di soluzioni tecnologiche idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile in aderenza al dettato normativo di cui all’art. 12 del D.Lgs. 82.2005 e ss.mm.ii.; 4) la predisposizione, ove necessario, di un piano di smaltimento del lavoro arretrato;

	<p>5) l'adozione di ogni adempimento finalizzato a fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, continuando a permettere il volontario ricorso ai device personali nelle modalità di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale;</p> <p>6) l'allargamento del perimetro pianificatorio incorporando il PSCL – Piano degli spostamenti casa-lavoro – e gli interventi funzionali a realizzare il Piano d'Area (cfr. https://www.mit.gov.it/comunicazione/news/mobility-manager-approve-le-linee-guida-per-la-redazione-e-lattuazione-dei).</p> <p>c) Piano triennale dei fabbisogni di personale. In questa sottosezione si indicherà la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano (2021), suddiviso per inquadramento professionale, evidenziando:</p> <p>1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle strategie in materia di reclutamento (operate sulla base delle scelte in materia di digitalizzazione dei processi, esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni, ecc.);</p> <p>4) le strategie di copertura del fabbisogno;</p> <p>5) le situazioni di soprannumerarietà o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</p> <p>d) Formazione del personale. In questa sottosezione verranno esplicitate le strategie di formazione del personale – annuali e pluriennali - evidenziando le priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per famiglia professionale, partendo dalle indicazioni fornite nei piani nazionali di riferimento come il programma "Ri-formare la P.A." (https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/20220110_Progetto_Formazione.pdf).</p> <p>Anche relativamente alla presente Sezione del PIAO, essendo la stessa stata elaborata in un momento storico in cui sono ancora in fase di consolidamento le regole di dettaglio derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.L. 80.2021, come modificato dalla L. 113.2021, in un periodo in cui l'Ente è privo della componente politica democraticamente eletta, in una fase dell'esercizio in cui i previgenti livelli pianificatori sono stati tutti regolarmente predisposti ed adottati e dovendo essere formalmente adottato entro la scadenza di cui all'art. 7 del D.L. 36.2022, necessariamente dovranno essere richiamati nelle seguenti sottosezioni di programmazione i riferimenti ai singoli documenti/elementi che soddisfano il contenuto programmatico richiesto.</p>
<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili all'Organigramma dell'Ente già oggetto di pubblicazione e consultabile al seguente link: https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/pagina773_organigramma.html</p>

3.2 Organizzazioni del lavoro agile	<p>I contenuti di detta sezione (comprensivi di un primo sistema di mappatura dei processi funzionali a verificare quali attività possono essere agibili in modalità smart, nonché a fornire elementi utili per la predisposizione del PSCL – Piano Spostamenti Casa Lavoro) sono riconducibili al previgente POLA – Piano Organizzativo Lavoro Agile - già predisposto, confermabile anche per l’annualità presente, e consultabile al seguente link: https://servizionline.hypersic.net/cmsbarletta/portale/albopretorio/archivioalbopretorio.aspx?ANNO_ALBO=2021_4112</p>
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili agli elementi trattati con DELIBERA COMMISSARIALE N.68 DEL 05/04/2022: VARIAZIONE PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E PRECEDENTI - Allegato 1 “Dotazione organica”, pubblicata all’Albo Pretorio On-Line del Comune di Barletta con repertorio di pubblicazione n° 923 e consultabile al seguente link: https://servizionline.hypersic.net/cmsbarletta/portale/albopretorio/archivioalbopretorio.aspx?ANNO_ALBO=2022_923 https://servizionline.hypersic.net/cmsbarletta/portale/albopretorio/archivioalbopretorio.aspx?ANNO_ALBO</p>
3.3.1 3.2 Formazione del personale	<p>In merito alla formazione del personale, riconsiderate le premesse indicate nell’ambito della Sezione generale n. 3, si segnala come ad oggi, previa analisi dei bisogni formativi, i programmi della formazione hanno riguardato le seguenti materie e finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Completa alfabetizzazione digitale del personale dipendente, funzionale anche ad attuare le previsioni di cui all’art. 8 del Cad, ovvero, contribuire all’alfabetizzazione digitale della collettività. Si è aderito al programma Syllabus (https://www.competenzedigitali.gov.it/); - Sviluppo delle competenze nel corretto trattamento dei dati. L’intervento ha riguardato la diffusione della conoscenza dei principi e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 - General Data Protection Regulation o GDPR – finalizzato a migliorare l’operatività del personale dipendente anche quando lo stesso opera ricorrendo a soluzioni organizzative di cui alla sottosezione di programmazione 3.2; - Formazione, rivolta sia al personale dirigente che dipendente, ai sensi dell’art. 236, c. 3, del D.L. 34.2020, conv. con modif. dalla L. 77.2020, in materia di flessibilità organizzativa; - Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81.2008 e ss.mm.ii.; - Formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione anche tesa alla diffusione della conoscenza dell’essenza della c.d. etica pubblica; - Diffuso, pervasivo ed immersivo percorso di upskilling (arricchimento delle proprie competenze) e reskilling (riqualificazione e sviluppo di abilità che consentono al dipendente di ricoprire ruoli diversi) – in accoglimento delle indicazioni del parere 506.2022 del Consiglio di Stato – in materia di Pianificazione integrata di attività ed

	<p>organizzazione.</p> <p>Nel corso dell'esercizio, soprattutto in merito all'ultimo percorso formativo, si prevede di attivare ulteriori follow-up funzionali anche a trasferire la nuova cultura della programmazione integrata al gruppo di governo della Città.</p> <p>Sarà compito dell'Ente impostare anche soluzione di verifica dell'apprendimento utili a fornire elementi funzionali alla misurazione delle performance individuali.</p>
<p>4. MONITORAGGIO</p>	<p>In questa sezione si indicheranno gli strumenti e le modalità di monitoraggio inerenti agli obiettivi e le policies di cui alla precedenti sezioni e sottosezioni di programmazione, nonché le modalità di rilevazioni di soddisfazione degli utenti e soprattutto le tecniche di monitoraggio e misurazione partecipativa, anche attuativa delle previsioni di cui all'art. 19 bis del D.Lgs. 150.2009 e ss.mm.ii. Per ogni procedura si individuerà, quindi, il/i soggetto/i responsabile/i dell'attuazione della stessa, nonché le tempistiche entro la quale realizzarla.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs. 150. 2009 e ss.mm.ii., mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC e le policy indicate dal RPCT.</p> <p>In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza dei contenuti di questo livello di programmazione rispetto agli obiettivi di performance sarà effettuato, su base triennale, dall'OIV dell'Ente.</p> <p>Per recepire gli impatti e comprendere gli effetti della Pianificazione integrata di attività ed organizzazione, nell'agenda del prossimo organismo di governo dell'Ente si inserirà anche una revisione dei sistemi di regolamentazione interna, tra i quali il sistema di internal auditing - che incorporerà anche il monitoraggio dell'attuazione delle azioni collettive di cui al D.Lgs. 198.2009 - e il sistema di misurazione e valutazione delle performance.</p> <p>Il monitoraggio rispetto agli interventi di class action attivati sarà collegato al permanere degli standard qualitativi come espressi nelle carte dei servizi consultabili al seguente link: https://www3.comune.barletta.bt.it/retecivica/ammtrasp/16.1.carta_serv.html</p> <p>Considerate anche per detta sezione le criticità riportate in chiusura della redazione delle Sezioni nn. 2 e 3, i primi interventi di monitoraggio – posti in essere incorporando i principi dell'entanglement (intreccio) programmatico – si baseranno sulla vigente fonte regolamentare, ovvero, sul sistema dei controlli interni, compreso quello analogo e quelli di customer, allargati al Gruppo di Amministrazione pubblica. Per ogni utile riferimento consultare i seguenti link: https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/archivio19_regolamenti_0_2704.html https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/archivio19_regolamenti_0_2625.html</p>

	https://trasparenza.comune.barletta.bt.it/archiviofile/barletta/utente2756/17.1Dati%20pagamenti%20al%204%C2%B0%20t rim.%202021/Indagine%20di%20customer%20satisfaction%20soc.%20barsa%20spa.pdf
--	---

Il presente Piano viene predisposto esclusivamente in formato digitale ed evolverà nel tempo per rappresentare un documento ampiamente utilizzabili e navigabile. Anche con la finalità di implementare obiettivi di trasformazione digitale, il presente PIAO sarà oggetto di notarizzazione su infrastruttura blockchain permissionless (Prova dell'esistenza e immutabilità del documento).

Hash code del documento nota rizzato ed a seguire QR di verifica e della transazione su blockchain Algorand tramite infrastruttura Dedit.io:

562ddea78f88696f70010f1e5b57b90b272364d004cd06acbca2c63bbdf6c330

