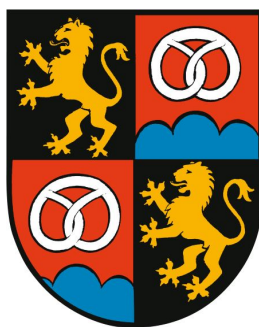


PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2024 -2026

COMUNE DI NOVA LEVANTE



Approvato con delibera della Giunta Comunale n. [132](#) del 9 aprile 2024

L'ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del d.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità.

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	5
1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI.....	6
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.2 PERFORMANCE.....	7
2.3 ANTICORRUZIONE	8
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	9
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	99
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	9
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	10
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	11
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	12
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	13
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente	133
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	14
SEZIONE MONITORAGGIO.....	15

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento a livello nazionale, regionale e provinciale, e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e 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. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30

giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 19/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 72 del 19/12/2023

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2023.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Nova Levante
Indirizzo: via Roma 57
Codice fiscale: 00251080214
Partita IVA: 00194710216
Rappresentante legale: Markus Dejori
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 21
Popolazione al 31 dicembre 2023: 2.047
Telefono: 0471613114
Sito internet: https://www.comune.novalevante.bz.it/it
E-mail: info@nova-levante.eu
PEC: welschnofen.novalevante@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP – vedasi il seguente link:

https://www.comune.novalevante.bz.it/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225523760&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21058&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP - vedasi il seguente link:

https://www.comune.novalevante.bz.it/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225523760&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21058&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

1.2.1 Organigramma e pianta organica dell'Ente

Sotto questo link l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 09.01.2024.

Il numero e il rispettivo inquadramento dei posti sono rappresentati dalla pianta organica, ultimamente modificata con delibera del Consiglio comunale n. 39 del 25.07.2023, si compone come segue- vedasi il seguente link:

https://www.comune.novalevante.bz.it/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225523760&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21058&id=F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091&parent_id=F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091

1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si rinvia all'allegato "mappatura dei rischi".

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 19/12/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione.

La **performance organizzativa** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, si allega la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026.

Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure attraverso la verifica e controllo del RPCT al fine di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Obiettivi di stato di salute organizzativa, di genere, etica e digitale delle risorse dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
% donne vs % uomini titolari di part time	10 persone di cui 90% donne e 10% uomini titolari di part time	10 persone di cui 90% donne e 10% uomini titolari di part time	10 persone di cui 90% donne e 10% uomini titolari di part time	10 persone di cui 90% donne e 10% uomini titolari di part time
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	1 persona (donna) - a seconda dei requisiti e delle esigenze	2 persone (donna) - a seconda dei requisiti e delle esigenze	2 persone (donna) - a seconda dei requisiti e delle esigenze	2 persone (donna) - a seconda dei requisiti e delle esigenze
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	1 persona (uomo) - 26 giorni - a seconda dei requisiti e delle esigenze	1 persona (uomo) - 26 giorni - a seconda dei requisiti e delle esigenze	1 persona (uomo) - 26 giorni - a seconda dei requisiti e delle esigenze	1 persona (uomo) - 26 giorni - a seconda dei requisiti e delle esigenze

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	2 (sportello SUAP e sportello SUE)	2 + 4 (a conclusione progetto FESR)	6	6
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	8/21	8/21	8/21	8/21
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	Si	Si	Si
PC portatili	4	4	4	4
Smartphone/handy	6	6	6	6
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	13	13	13	13
Dipendenti con firma digitale	13	13	13	13

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (bilancio di previsione 2024-2026 - anno finanziario 2024)	TARGET 2024	TARGET 2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	(1.229.580,00 + 192.481,89 = 1.422.061,89) vs. 6.410.385,00 22,18 %	(1.274.715,00+ 187.724,40 = 1.462.439,40) vs 6.505.170,00 22,48%	(1.274.715,00 + 184.435,73 = 1.459.150,73) vs 6.535.530,00 22,32%
Incidenza entrate correnti vs. ammortamento mutui (capitale +interessi)	6.410.385,00 vs 192.481,89 3,00%	6.505.170,00 vs 187.724,40 2,88%	6.535.530,00 vs 184.435,73 2,82%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	2023: -8,24	-8.00	-8.00

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente

In Trentino-Alto Adige non vigeva l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)"

In base a queste disposizioni i comuni e le comunità comprensoriali hanno potuto stipulare accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

Sono stati stipulati due accordi individuali per lavoro agile.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Unità in lavoro agile	2	2	2	2
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	100%	100%	100%	100%

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Obiettivi di stato di salute professionale delle risorse dell'Ente

3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente

Il personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:

1. Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6
2. DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	21	22	22	22
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	2	1	0	0

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 19.12.2023 – vedasi il seguente link:

https://www.comune.novalevante.bz.it/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225523760&sprache=3¶m>ShowDocumenttable&gemeinde=21058&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente

La formazione del personale dipende dalle concrete esigenze. Ambiti prioritari sono:

- formazione alla digitalizzazione
- formazione etica e comportamentale
- formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro

L'amministrazione supporta percorsi di studio e specializzazione del personale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si riportano di seguito i seguenti indicatori di attività:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	113	50	50	50
% corsi a distanza / totale corsi	85%	80%	80%	80%
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	20/21	20/22	20/22	20/22

SEZIONE MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

Tuttavia il monitoraggio sull'attuazione dei piani e dei programmi avviene in base del documento unico di programmazione con il quale sono fissati gli obiettivi strategici ed operativi a livello comunale.

L'amministrazione comunale (segretario comunale, sindaco, assessori comunali) riferisce al Consiglio comunale almeno una volta all'anno, descrivendo lo stato di attuazione degli obiettivi stabiliti nel documento unico di programmazione, in particolare il piano triennale dei lavori pubblici