

COMUNE DI LOCOROTONDO
(Città Metropolitana di Bari)



PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(2023 – 2025)

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 28 agosto 2023

INDICE

PREMESSA

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Performance

Rischi corruttivi e trasparenza

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Organizzazione del lavoro agile

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Piano delle Azioni Positive

Piano della formazione

4. MONITORAGGIO

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il quadro normativo riferito al Piano trova il suo completamento nell'articolo 1 del DPR n.81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, che individua i documenti assorbiti dal PIAO (e, contestualmente, va a sopprimere i relativi adempimenti di legge), razionalizzando, in un'ottica di massima semplificazione, la disciplina di molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il PIAO ricomprende in modo integrato:

- i. il Piano della Performance che definisce gli obiettivi programmatici e li riconduce agli indirizzi strategici dell'Ente;
- ii. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;

- iii. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- iv. il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce 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, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Insieme al PTFP, il Piano della Formazione (PF), che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- v. il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- vi. Il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD).

Infine, con il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre, è stato emanato il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre. Il PIAO, quindi, è strutturato in quattro sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, che raccoglie tutti i dati identificativi dell'amministrazione.

2. **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. In questa sezione viene anche indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
3. **Organizzazione e capitale umano**, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
4. **Monitoraggio**, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione	Comune di Locorotondo
Sede legale	piazza Aldo Moro ,29- cap Locorotondo (BA)
Regione	Puglia
Codice ISTAT	
C.F.	
P. IVA	00905560728
Codice Univoco per fatture elettroniche	
Centralino	+39 0804356204
E-mail istituzionale	
PEC	protocollo.comune.locorotondo@pec.rupar.puglia.it
Sito istituzionale	https://www.comune.locorotondo.ba.it
Sindaco	Antonio Bufano
Numero dipendenti al 31/12/2022	38
Numero abitanti al 31/12/2022	14.175

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO

Di seguito sono riportati gli indirizzi ed i relativi obiettivi strategici del programma di mandato amministrativo dell'Ente, riclassificati secondo gli ambiti attinenti alla creazione di Valore Pubblico (VP), inteso come miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale della comunità locale. Ad ogni obiettivo strategico di mandato sono ricondotti, poi, i relativi programmi ai quali vengono associati specifici indicatori di risultato (principalmente di impatto), monitorati periodicamente.

PERFORMANCE

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 e sue successive modifiche e integrazioni stabilisce che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. Ogni amministrazione pubblica, infatti, è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Le diverse fasi in cui si sviluppa il ciclo della performance consistono: nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, nel collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tra i documenti che sostanziano il concetto di performance, le amministrazioni pubbliche sono tenute a redigere annualmente il "Piano della performance". All'interno di tale documento sono

riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale avente profilo dirigenziale ed i relativi indicatori. In particolare, gli obiettivi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività ed alle strategie dell'amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio deliberazione n.16 in data 16.03.2023, nonché con la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 approvata con deliberazione di C.C. n. 54 del 29/07/2023, il Comune di Locorotondo ha definito i risultati attesi in termini di obiettivi sia generali che specifici, coerenti con la programmazione finanziaria e con le linee di mandato.

Obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2023

Con delibera della Giunta Comunale n. 61 del 14 maggio 2019 avente ad oggetto: "*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Approvazione regolamento*" è stato modificato il sistema di valutazione della performance individuale recependo le recenti disposizioni in materia. La misurazione della performance è svolta in relazione ad unità di analisi differenti, tra loro correlate: singole articolazioni dell'Amministrazione o Amministrazione nel suo complesso.

Piano dettagliato degli obiettivi 2023

Gli obiettivi assegnati agli apicali della struttura amministrativa, sono annualmente raccordati e collegati al Bilancio, al D.U.P. ed al P.E.G. annualmente approvati dai competenti Organi Comunali.

Attraverso il Piano Dettagliato degli Obiettivi si realizza, di anno in anno, la declinazione degli indirizzi strategici negli obiettivi di breve periodo assegnati ai dirigenti dei settori e ai responsabili dei servizi. Ad ogni obiettivo del PDO sono associati uno o più indicatori che ne dettagliano fasi e risultati attesi.

Con delibera di Giunta Comunale n° 5 del 13 gennaio 2023 è stato approvato il PEG provvisorio per l'anno in corso nonché gli obiettivi specifici e di mantenimento del Piano della Performance onde assicurare la continuità dell'azione amministrativa, in attesa dell'approvazione definitiva del nuovo Piano della Performance, oggetto del presente atto.

Con:

- deliberazione di Consiglio Comunale n.16 in data 16.03.2023 è stato approvato il DUP 2023-

2025;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 29/07/2023, è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 29/07/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 04 agosto 2023 è stato approvato il P.E.G. 2023-2025.

Il Comune di Locorotondo ha pertanto definito i risultati attesi in termini di obiettivi sia generali che specifici, coerenti con la programmazione finanziaria e con le linee di mandato.

Alla luce dei contenuti dei Documenti programmatici sopradetti e, in particolare, le indicazioni strategiche / operative in essi definiti e declinati, i Responsabili di Area hanno proposto gli obiettivi annuali 2023 connessi e coerenti con la programmazione strategica ed operativa di questa Amministrazione Comunale.

Su proposta del Segretario Generale e per quanto concerne gli aspetti della prevenzione della corruzione e della trasparenza si è ritenuto inoltre di focalizzare l'attenzione sulla Trasparenza e sugli incarichi connessi al PNRR, nonché agli obblighi di pubblicazione.

Gli obiettivi di performance suddivisi per ognuno dei sei settori macrororganizzativi dell'Ente e distinti in obiettivi operativi e obiettivi organizzativi sono riportati in allegato al presente PIAO 2023-2025. Per il conseguimento degli obiettivi per l'anno 2023 vengono utilizzate, le risorse umane e strumentali previsti nel PEG 2023.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 38 del 27 marzo 2022 e riportato nel PIAO 2022/2024 approvato giusta delibera di GM n°140 del 15.12.2022 mentre, per l'annualità in corso, si è provveduto ad aggiornare la relativa sezione del PIAO 2023-2025, secondo le ultime disposizioni dell'Anac e tenuto conto che, sulla base delle indicazioni fornite dalla medesima Autorità, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, possono dare conferma, dopo la prima adozione e per le successive due annualità, della valenza della programmazione già effettuata, allorquando non vi siano disfunzioni amministrative significative o modifiche organizzative rilevanti o modifiche degli obiettivi strategici o siano emersi fatti corruttivi.

A tal fine si dà atto che questo Ente non si trova, alla data di approvazione del presente documento, in nessuna di queste sopracitate condizioni, per cui può ritenersi sicuramente ed ampiamente adeguato quanto già deliberato.

Si ricorda inoltre che con deliberazione di G.C. n. 22 del 24/03/2023 si è provveduto a:

- Confermare il PTPC del triennio 2022/2024 e procedere alla sua integrazione, per il corrente anno 2023, secondo quanto esposto e motivato nell' allegata Relazione illustrativa;
- alla luce delle importanti novità organizzative che dovrebbero intervenire con le nuove assunzioni di personale e con l'attivazione dei progetti del PNRR, suggerire la necessità di puntualizzare e di rafforzare gli aspetti relativi agli appalti pubblici, ai contratti ed alla formazione del nuovo personale ;
- dare atto che le misure del suddetto Piano sono da considerarsi anche parte del Piano della Performance e degli Obiettivi assegnati ai Responsabili di PO, per l'anno 2023, sin dalla sua approvazione;
- demandare a ciascun responsabile di PO le azioni previste nel Piano qui approvato e secondo gli ambiti di competenza, dando atto che ciascun responsabile è tenuto a fornire al responsabile del Ptpc il doveroso supporto e la necessaria collaborazione che costituiscono loro preciso dovere comportamentale.

Si è pertanto ritenuto di integrare la presente sezione del PIAO 2023-2025 con:

- LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA di aggiornamento del PTPCT 2022-2024 di cui alla deliberazione di G.C. n. 22 del 24/03/2023;
- l'allegato 1 contenente l'aggiornamento dei rischi e le misure di prevenzione specifiche in materia di appalti pubblici;
- l'allegato 2 contenete la check list da applicare agli appalti pubblici con particolare riferimento a quelli che trovano la fonte di finanziamento nel PNRR.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La macrostruttura dell'Ente risulta organizzata in 6 settori. Più precisamente:

1. **SETTORE AFFARI GENERALI** (contenzioso, servizi sociali, pubblica istruzione e trasporto locale, segreteria generale, protocollo, ufficio del personale, SUAP e Politiche Agricole)
n. 1 Responsabile titolare di Elevata Qualificazione;
2. **SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E SICUREZZA:** (protezione civile, polizia stradale, sicurezza, controllo e coordinamento)
n. 1 Responsabile titolare di Elevata Qualificazione;
3. **SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA:** Servizio Finanziario e Servizio Tributario
n. 1 Responsabile titolare di Elevata Qualificazione;
4. **SETTORE ALLE PERSONE:** Anagrafe, cultura, biblioteca e turismo

n. 1 Responsabile titolare di Elevata Qualificazione;

5. **SETTORE LAVORI PUBBLICI:** Servizio Progettazione, Manutenzioni, Patrimonio, ciclo dei rifiuti e tutela Ambiente;

n. 1 Responsabile titolare di Elevata Qualificazione;

6. **SETTORE URBANISTICA:** Servizio Pianificazione Urbanistica, edilizia privata

n. 1 Responsabile titolare di Elevata Qualificazione;

Il salario accessori ai Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione è attribuita sulla base di una pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo la metodologia proposta dallo stesso Nucleo ed approvata dalla Giunta Comunale.

SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE

Il Comune di Locorotondo è articolato in Settori, favorendo il dialogo ed il raccordo tra i vari Uffici appartenenti allo stesso ambito, consente di incrementare l'efficienza dell'azione dell'Amministrazione eliminando i continui rinvii alla competenza di altri Uffici.

Sono attualmente presenti n. 6 Settori di cui uno Finanziario, due Settori Tecnici ,Urbanistico e LL.PP, un settore Servizi alle Persone, Polizia Locale ed infine il Settore AA.GG.

Tale organizzazione consente:

- una migliore utilizzazione delle risorse a disposizione che porterà ad una maggiore economicità ed efficienza dell'azione amministrativa dovuta alla eliminazione dei frazionamenti dei processi;
- una semplificazione dell'accesso ai servizi resi dall'Amministrazione da parte dei cittadini/utenti sempre dovuta all'accorpamento delle funzioni omogenee.
- L'accorpamento delle funzioni sarà seguito dalla razionalizzazione della logistica degli Uffici realizzata sulla base di due principi:
 - le esigenze dei cittadini/utenti che accedono ai servizi dell'amministrazione
 - l'accorpamento degli uffici di uno stesso Settore nell'ambito dei uno stesso edificio.

La razionalizzazione della logistica degli uffici dovrebbe essere realizzata entro il primo semestre dell'anno in corso.

REINGEGNERIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE PROCEDURE E SERVIZI

Il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche.

In questo processo di trasformazione digitale è essenziale che i servizi abbiano un chiaro valore per

l'utente; questo obiettivo richiede un approccio multidisciplinare nell'adozione di metodologie e tecniche interoperabili per la progettazione di un servizio. La qualità finale, così come il costo complessivo del servizio, non può infatti prescindere da un'attenta analisi dei molteplici *layer*, tecnologici e organizzativi interni, che strutturano l'intero processo della prestazione erogata, celandone la complessità sottostante.

Ciò implica anche un'adeguata semplificazione, documentazione e regolamentazione dei processi interni alle PA, coordinata dal Responsabile per la transizione al digitale, con il necessario supporto di efficienti procedure digitali.

Occorre quindi agire su più livelli e migliorare la capacità delle Pubbliche Amministrazioni di generare ed erogare servizi di qualità attraverso:

- un utilizzo più consistente di soluzioni *Software as a Service* già esistenti;
- il riuso e la condivisione di software e competenze tra le diverse amministrazioni;
- l'adozione di modelli e strumenti validati e a disposizione di tutti;
- il costante monitoraggio da parte delle PA dei propri servizi *online*;
- l'incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app *mobile*.

Per incoraggiare tutti gli utenti a privilegiare il canale *online* rispetto a quello esclusivamente fisico, rimane necessaria una decisa accelerazione nella semplificazione dell'esperienza d'uso complessiva e un miglioramento dell'inclusività dei servizi, in modo che si adattino ai dispositivi degli utenti, senza alcuna competenza pregressa da parte dei cittadini, nel pieno rispetto delle norme riguardanti l'accessibilità e il Regolamento generale sulla protezione dei dati.

Per semplificare e agevolare l'utilizzo dei servizi è necessario favorire l'applicazione del principio *once only*, richiedendo agli utenti i soli dati non conosciuti dalla Pubblica Amministrazione e, per questi, assicurandone la validità ed efficacia probatoria nei modi previsti dalla norma, anche attraverso scambi di dati nei modi previsti dal Modello di Interoperabilità per la PA.

Nel quadro complessivo della reingegnerizzazione dei processi dell'Ente e nell'ambito degli interventi per la transizione digitale della PA di cui alla Misura 1 Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, sono stati individuati i seguenti obiettivi anche all'interno del piano performance 2023-2025:

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	STAKEHOLDER
	Ampliare e semplificare le modalità di pagamento attraverso la piattaforma nazionale PagoPA	Attivazione di PagoPa	Cittadini /Imprese

Innovazione e semplificazione del rapporto con il cittadino		Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE	Cittadini /Imprese
	Migliorare l'accessibilità alle informazioni e le modalità di interazione con i servizi/uffici.	Attivazione “pacchetto cittadino informato”, per l’implementazione del nuovo sito istituzionale secondo le linee guida Agid e attivazione “pacchetto cittadino attivo”, per l’implementazione di almeno 6 flussi d'interfaccia relativi ai servizi (sportello digitale)	Cittadini
	Migrazione in sicurezza al Cloud	Migrazione di “risorse” (applicazioni, dati e infrastrutture)	Cittadini / Imprese
	Sviluppo del Sistema Informativo Territoriale	Ampliare le informazioni disponibili sul SIT ed integrarlo con le basi dati disponibili	Cittadini / Imprese

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 2022-2024 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	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3° ANNO 2025
servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	Secondo semestre	Primo trimestre	
accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	Primo e secondo trimestre Settore anagrafe		

servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	Secondo semestre	Primo trimestre	
servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento		Primo trimestre	
comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	Primo e secondo trimestre		
Dipendenti con firma digitale n. 10			

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	TARGET ANNO 2023	TARGET ANNO 2024	TARGET ANNO 2025
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Nessun deficit strutturale		
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Nessuna incidenza		
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Entro 30 gg		

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19”*, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.

Il presente documento - in applicazione dell'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 - costituisce il **PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)** del Comune di Locorotondo, quale sezione del documento di cui all'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il succitato POLA deve essere ancora approvato, seppur già avviato il confronto con le OOSS. Infatti, in accordo con le stesse, si sta approntando il Regolamento che sarà oggetto di costante revisione a fronte di modifiche o integrazione della disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche sia a livello normativo che contrattuale.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - reclutamento del personale

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.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. Con deliberazioni di G.C. n. 20 del 16/03/2023 e 56 del 26/06/2023 è stato approvato il fabbisogno del personale 2023-2025. In virtù dei suddetti atti è stato:

- **Rilevato** che il Comune di Locorotondo al 31 dicembre 2022 ha la popolazione di 14.015 abitanti, per cui in base al predetto Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, in attuazione delle disposizioni di cui al citato art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019 n. 34, convertito dalla legge 28.06.2019, n. 58, e con decorrenza dal 20 aprile 2020 per il nostro Ente:

- il valore soglia del rapporto della spesa del personale, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, rispetto alle entrate correnti è pari al 27%
- qualora il valore soglia calcolato sia inferiore al 27%, la spesa del personale registrata nel 2018 può essere incrementata nel 2023 nella misura del 21%;

- **Presi in esame** i dati derivanti dall'applicazione al nostro Comune degli articoli 1, 2, 4 e 5 del citato Decreto Ministeriale, e precisamente:

art.2, comma 1, lett. a) spesa del personale nel 2021 **Euro 1.740.985,64**

art.2, comma 1, lett. b) entrate correnti ultimi tre rendiconti meno FCDE **Euro 9.765.449,75**

art. 4, comma 1, lett. f) – valore soglia **17,83%**

art.5, comma 1, lett. f) – percentuale di incremento spesa del personale registrata nel 2018
21% Euro 411.299,28

- **Viste** le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con Decreto del 8 maggio 2018;

- **Dato atto che:**

* **la dotazione organica** del Comune di Locorotondo, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 9 ottobre 2013 e modificata con successiva deliberazione di Giunta Comunale n.25 del 13 marzo 2019, attualmente in vigore, prevede **n. 82 posti**;

- alla data del **31 dicembre 2022** risultano **coperti n. 34 posti**;

- la dotazione organica viene rimodulata con il presente provvedimento e nella sua consistenza corrisponde alla programmazione dei fabbisogni del personale, ai sensi del vigente art. 6 del D.Lgs 30.03.2001, n. 165;

* **la spesa del personale, quale media degli anni 2011 – 2013, ammonta ad Euro 2.045.469,68**, come calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, precisando che ai fini del rispetto di detto limite, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020, non rileva la maggiore spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato in applicazione della nuova disciplina introdotta dagli articoli 4 e 5 del citato D.M.;

* è stata rispettata la disciplina in materia di **assunzioni obbligatorie** nonché la relativa quota di riserva **con la copertura nell'anno 2022 di un posto per invalido** in qualità di collaboratore

amministrativo – categoria B1;

*** nell'anno 2023 è prevista la cessazione per quiescenza di n. 1 dipendente e altresì del Segretario Generale;**

*** la spesa per l'assunzione del personale a tempo determinato o con convenzione o mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione lavoro, di somministrazione, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, riferita all'anno 2009 ammonta ad Euro 105.948,12;**

– **nell'anno 2023 la spesa complessivamente prevista per il personale a tempo determinato ammonta ad Euro 56.522,00;**

*** sono stati approvati con :**

– deliberazione di C. C. n.16 in data 16.03.2023 il DUP 2023-2025;

– deliberazione di C.C. n. 54 del 29/07/2023 la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025;

– deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 29/07/2023 il Bilancio di Previsione 2023-2025;

– deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 04 agosto 2023 il P.E.G. 2023-2025;

– deliberazione di C.C. n. 30 del 30.05.2023 come rettificata da deliberazione n. 47 del 12/07/2023 **il rendiconto di gestione 2022**, nel rispetto delle disposizioni relative agli equilibri di bilancio;

*** nell'anno 2023 non sono presenti dipendenti in soprannumero e in eccedenza**, come si evince dalla ricognizione effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 9 marzo 2023;

*** è stato approvato il Piano per le azioni positive in materia di pari opportunità con validità per il triennio 2022/2024**, con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 10 marzo 2022 e riproposto nella relativa sezione del presente PIAO per il triennio 2023-2025;

Considerato che nell'elaborazione del piano del fabbisogno 2023/2025 è stata applicato l'art. 10, commi 11-bis e 11-ter del D.L. 29/12/2022, n. 198 convertito con modificazioni dalla legge 24/02/2023, n. 14, con cui si modifica il suddetto art. 6 del D.L. n. 80/2021, al fine di procedere in corso di esercizio provvisorio all'assunzione a tempo determinato di un Assistente Sociale, data l'urgenza di far fronte agli emergenti bisogni socio economici della popolazione attraverso un servizio sociale adeguatamente strutturato, nelle more dell'approvazione del bilancio 2023/2025;

– Tutto ciò premesso in allegato si ripropone senza modifiche **il piano triennale del fabbisogno del personale con relativo piano occupazionale 2023 – 2025 già approvato** con deliberazioni di G.C. n. 20 del 16/03/2023 e 56 del 26/06/2023 e sul quale è stato acquisito il parere del revisore dei conti espresso con verbale 219/2023 del 21/06/2023 allegato al presente atto, come indicato nell'allegato prospetto – all. B, quale parte integrante e sostanziale del presente PIAO 2023-2025, facendo salve successive modificazioni, il quale rispetta tutti i limiti imposti dalla vigente normativa, come specificato in narrativa. Si precisa che **la spesa del personale, quale media degli anni 2011 – 2013,**

ammonta ad Euro 2.045.469,68, come calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ma detto limite, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020, non rileva ai fini della maggiore spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato in applicazione della nuova disciplina introdotta dagli articoli 4 e 5 del citato D.M., come indicato nel punto precedente.

- **A seguito del piano occupazionale 2023-2025** la dotazione organica risulta nell'all. C;

Si dà infine atto che la spesa per l'assunzione del personale a tempo determinato o con convenzione o mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione lavoro, di somministrazione, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, riferita **all'anno 2009** ammonta, nella misura del 100% - cento per cento, ad **Euro 105.948,12**. La spesa prevista per personale a tempo determinato, comprendente i rapporti ex art. 90 del TUEL ed i rapporti di cui al suddetto piano, è la seguente:

ANNO 2023	Euro 69.417,00
ANNO 2024	Euro 22.326,00
ANNO 2025	Euro 22.326,00

LE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Locorotondo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo (qualità del lavoro)

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza verbale, morale e psichica.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più:

- a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG), che è in fase di attuazione da parte di questo Ente.

Per il triennio 2023-2025, e in particolare per l'anno 2023, muovendo da una analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio effettuato per l'anno 2022 e dalle necessità rilevate su segnalazioni della consigliera responsabile delle Pari opportunità, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone fondato sulla realizzazione delle pari opportunità orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere. In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Come anticipato, nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il valore della formazione professionale, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza strategica quale strumento che accompagna la crescita delle Pubbliche Amministrazioni nell'esigenza progressiva di dotarsi di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide.

Il periodo post pandemia da Covid19 e le sfide lanciate dal Piano di Ripresa e Resilienza, hanno cambiato il significato della formazione e l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, arricchendone il suo valore. La formazione, oltre ad essere un mezzo per garantire la crescita professionale dei dipendenti e per stimolarne l'aspetto motivazionale, diventa uno strumento strategico volto al miglioramento dei servizi ai cittadini ed è posta al centro della riforma della pubblica amministrazione ai fini della semplificazione e incentivazione della digitalizzazione delle procedure amministrative.

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, le pubbliche amministrazioni programmano attività formative finalizzate all'accrescimento e all'aggiornamento professionale del proprio personale, sia aderendo a proposte formative presenti sul mercato che organizzando direttamente iniziative su tematiche di particolare interesse. La formazione svolge pertanto una duplice funzione:

- Coinvolge il personale nella partecipazione a percorsi formativi mirati, con la finalità di migliorarne le competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.
- Valorizza il personale e, conseguentemente, concorre al miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

La formazione attiva nel personale consente a tutti i dipendenti di poter essere protagonisti anche nella formulazione degli obiettivi, rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

La formazione quindi diventa:

- diritto e dovere del dipendente;
- L'Amministrazione sostiene ogni anno un investimento forte e continuo sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali anche attraverso percorsi di coinvolgimento attivo nei processi di

pianificazione, gestione e valutazione. La presente sezione del PIAO illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti ed è, dunque, il documento formale programmatico e di autorizzazione che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli;

- Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedranno impegnate le amministrazioni anche in questo anno, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano, che va sempre di più valorizzato e motivato, presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al *recruiting*, alla semplificazione e alla digitalizzazione, che va realmente applicato, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. **Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.**

I principi e le finalità

Nella costruzione del presente Piano, partendo dall'analisi dei valori che costituiscono la funzione della formazione e dall'analisi dei risultati ottenuti nel periodo 2020-2022, si è proceduto ad un'analisi degli obiettivi da raggiungere e alla valutazione delle modalità di erogazione dell'offerta formativa cercando di migliorare ove possibile gli attuali standard.

La formazione del personale del Comune di Locorotondo si fonda sui seguenti principi:

Valorizzazione del personale: La formazione è lo strumento utilizzato per lo sviluppo delle competenze del personale finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane quali risorse strategiche dell'Ente.

Continuità: La formazione assicura un costante adeguamento e aggiornamento delle competenze professionali del personale.

Uguaglianza e pari opportunità: La formazione è progettata ed offerta a tutti i dipendenti. Tale principio, si sposa con l'obiettivo n. 3 previsto dal Piano delle Azioni Positive 2023-2025 di: *“promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento, sviluppo della carriera e professionalità”*.

Partecipazione: Nel processo di analisi delle esigenze e nella successiva fase di costruzione del piano triennale si è tenuto conto delle necessità emerse dall'analisi dei dati raccolti con il questionario somministrato a tutti i lavoratori e delle esigenze segnalate dai Responsabili dei Servizi, Settori.

Condivisione: Sulla base delle necessità via via rappresentate, sono state progettare attività formative in grado di garantire un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore e tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale.

Efficacia: Consiste in una valutazione degli esiti della formazione in termini di gradimento e di impatto sul lavoro.

Efficienza: La formazione deve essere erogata sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione anche organizzative.

Obiettivo del piano è quello di:

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neo assunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

In sintesi si tratta di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie) sia con la crescita culturale di ciascuno quale condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

Le risorse finanziarie

Dopo anni in cui la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti comunali erano relegati a ricoprire una esigua quota dei fondi dedicati nel bilancio comunale, dal 2020 le pubbliche amministrazioni possono redigere i piani della formazione senza alcun limite di spesa grazie all'art. 57, comma 2, lett. b) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157.

In precedenza, infatti, i piani della formazione erano tenuti al rispetto dell'art. 54, comma 14 del CCNL funzioni locali - che prevedeva: *“Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.”* – e l'art. 6, comma 13, del decreto legge n. 78/2010 che imponeva limiti alle spese per formazione del personale per un ammontare superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

4. MONITORAGGIO DEL PIAO

Pur non essendo previsto come adempimento obbligatorio per questo Ente, in quanto avente in organico meno di 50 dipendenti, sarà effettuato un monitoraggio sull'attuazione del Piano Integrato dei Attività e Organizzazione (PIAO), con le seguenti modalità :

- per quanto attiene alla sottosezione “Performance”, secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1 lett b) del D.lgs 27.10.2009 n. 150 e del Regolamento contenente Sistema di Misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 61 del 14/05/2019;
- per la sottosezione rischi corruttivi, secondo le modalità definite dall'ANAC compilando, a consuntivo, la relazione annuale come da schema Anac;
- su base triennale dal O.I.V di cui all'art. 14 del d.lgs n. 150/2009 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art 147 del d.lgs 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.