

Allegato 1 (ex art 6 comma 2 lett.a;b;c;d del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Indice

COMUNE DI PISA	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
2. SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	
2.1 Valore pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
3. SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale umano	
3.1 Struttura organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	
3.4 Formazione del personale	
4. MONITORAGGIO	

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE**DESCRIZIONE ATTIVITA'****1.SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Amministrazione : Comune di Pisa

Partita IVA / Codice fiscale : 00341620508

Sede : Via degli Uffizi, 1 56100 Pisa

Centralino : 050-910111

Numero verde : 800-981212

Posta certificata : comune.pisa@postacert.toscana.it

Popolazione residente (31/12/2021) : 90.932 abitanti

di cui maschi : 43.628

di cui femmine : 47.304

totale famiglie: 47847

Estensione geografica del territorio : 187 Km^q

Sindaco : Conti Michele

Presidente Consiglio Comunale : Gennai Alessandro

N° componenti Consiglio Comunale : 33 (*)

N° componenti Giunta Comunale : 10 (**)

() Compresi Sindaco e Presidente del Consiglio Comunale*

*(**) Compreso Sindaco*

COMUNE DI PISA

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

DESCRIZIONE ATTIVITA'

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di ‘buona amministrazione’, come d’altronde quello di ‘buon governo’. L’aggettivo, ‘buono’, evoca infatti da sempre le virtù che auspicabilmente dovrebbe possedere chi esercita compiti di responsabilità nella guida della cosa pubblica. Il termine ‘amministrazione’, invece, appare più neutro, scontato, quasi immutabile nel tempo, costituendo la parte statica del concetto.

Una ‘buona amministrazione’ oggi non è più soltanto una ‘sana’ amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell’azione amministrativa. Queste sono condizioni necessarie per perseguire la *mission* istituzionale, ma non più sufficienti. Una ‘buona amministrazione’ è oggi una amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali.

Questo passaggio da una mera logica dell’efficienza e della produttività, che pur devono essere perseguite con determinazione, a una logica anche dell’efficacia e del ‘valore sociale’ della pubblica amministrazione, è la vera sfida da affrontare nei prossimi anni.

La ‘buona amministrazione’, pertanto, richiede necessariamente la creazione e protezione del “valore pubblico” e, in tal senso, sarà la responsabilità e la capacità di governare a livello locale che, in un contesto di risorse limitate per definizione, deve attuare e gestire in modo tempestivo ed efficace il cambiamento anche investendo su ambiti oggi particolarmente strategici, e cioè favorendo un grande ricambio generazionale, l’ingresso di nuove professionalità, l’utilizzo di tecnologie digitali, pensare e sviluppare nuove soluzioni che consentano ai cittadini un accesso semplificato ed efficace ai servizi.

L’innovazione si realizza solo gestendo le persone, l’organizzazione e le tecnologie in modo coordinato, competente e finalizzato al servizio all’utenza, all’interno di una strategia di sviluppo a medio termine e non come una mera acquisizione di risorse che lascia inalterato il modello di funzionamento.

Pertanto, il PIAO sostituirà, ricomponendoli, tutti i “piani” che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, e costituirà il documento “strumento” di programmazione e *governance* di

ogni pubblica amministrazione. In particolare per gli enti locali, sostituirà il *PEG-piano della performance* e, prossimamente, troverà il puntuale coordinamento con il *documento unico di programmazione*. Gli aspetti ancora da chiarire, fra i quali l'integrazione con la sezione economico-finanziaria e degli anzidetti documenti, dovrà essere chiarita con i decreti di cui si attende prossimamente l'emanazione.

Per la generazione e massimizzazione del valore pubblico, il PIAO si pone come strumento di *governance* rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione e si rivolge a perseguire obiettivi "sostenibili" per il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale). Per conseguire risultati di "valore pubblico", il PIAO dovrà agire programmando strategie misurabili in termini di "impatti", tramite appositi indicatori che perseguano le seguenti finalità:

- – *burocrazia* e + *semplificazione* per dipendenti, cittadini e imprese;
- + *qualità programmatica* (soprattutto con riferimento ad obiettivi e indicatori) e *resilienza programmatica* (intesa come velocità di aggiornamento della programmazione al modificarsi del contesto di riferimento);
- + *integrazione programmatica* (intesa quale definizione armonica degli obiettivi lungo i diversi livelli temporali e tra le varie prospettive programmatiche);
- + *finalizzazione programmatica* (intesa quale convergenza sinergica delle diverse prospettive programmatiche – performance, anticorruzione e trasparenza, personale, ecc. – verso l'orizzonte comune della generazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del benessere di cittadini, imprese e stakeholder vari).

Il PIAO che il Comune di Pisa ha redatto e composto riportando i documenti di programmazione approvati con la previgente impostazione e, pertanto, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022 – 2025 e nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – Piano della performance 2022 – 2024, si configura, quale strumento per programmare:

- in modo semplificato, qualificato e integrato gli obiettivi gestionali e le performance attese, nonché le misure di gestione dei rischi corruttivi, lo sviluppo della valorizzazione delle risorse umane in termini di rinnovamento delle professionalità e competenze, sia attraverso il progressivo turn-over conseguente alle cessazioni di personale, che

- all'aggiornamento e formazione dei dipendenti in servizio, sia verso un utilizzo sempre più integrato e flessibile delle risorse umane attraverso la programmazione del lavoro agile, tutto ciò per la cura della salute organizzativa e professionale dell'ente;
- in direzione funzionale alla creazione e alla protezione del “valore pubblico”.

Inoltre, il PIAO costituisce lo strumento di riferimento per strutturare e guidare il sistema ed il processo di controllo strategico e di gestione che, nella rinnovata ottica finalizzata alla massimizzazione del “valore pubblico” per il conseguimento del benessere interno ed esterno, sarà progressivamente aggiornato, ponendo particolare attenzione alla rilevazione dei risultati e alla di valutazione della performance organizzativa, anche in termini di “impatto” e di soddisfazione dell'utenza.

In particolare, nella prospettiva di creare “valore pubblico”, il presente PIAO definisce obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il “valore pubblico”, oltre a trovare fondamento nelle misure di creazione sopra descritte, è valorizzato anche programmando misure di protezione tese alla prevenzione e alla gestione dei rischi corruttivi e alla gestione della trasparenza.

Altri aspetti che costituiscono presupposto alla creazione e alla protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate), per il cui dettaglio si rimanda alle specifiche sezioni di questo Piano.

La creazione di valore pubblico sarà seguita attraverso una programmazione di obiettivi che sia in grado di contemperare risultati e impatti capaci di conseguire l'equilibrio ponderato o ***compromesso complessivamente migliorativo*** (impatto degli impatti) ***tra i diversi impatti settoriali*** rispetto ai rispettivi punti di partenza che hanno costituito il contesto dal quale si è basata la programmazione strategica, operativa e gestionale. Lo sforzo, in fase di programmazione, è stato quello di individuare l'impatto prioritario ricercato e, allo stesso tempo, non determinare distruzione di valore potenzialmente causabili dalle altre dimensioni di impatto. I risultati ricercati in più ambiti sono stati identificati con una visione allargata, cioè senza

contrapporre impatti positivi a possibili e potenziali impatti negativi che determinerebbero distruzione di valore, così da favorire la creazione del Valore Pubblico sopra descritto.

La misurazione del Valore Pubblico, in un confronto tra posizioni di partenza, obiettivi a preventivo e risultato a consuntivo, potrà essere effettuato tramite indicatori di impatto. Laddove il benessere sia associabile a molteplici dimensioni di impatto, il Valore Pubblico si dovrebbe misurare in termini di benessere complessivo, profilandosi come indicatore composito sintetico calcolabile quale media semplice o ponderata degli indicatori analitici di impatto. Il Valore Pubblico è tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'ente di trovare un compromesso complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere. Calcolare la misura sintetica del Valore Pubblico, per quanto relativa, consente di mettere a sistema e governare i diversi indicatori di impatto, intervenendo in maniera selettiva in caso di scostamenti tra consuntivo e preventivo. L'analisi degli scostamenti trova fondamento proprio nel processo di *feedback* necessario per la successiva programmazione che rinnova gli obiettivi di creazione di valore pubblico, i quali naturalmente si evolvono e che trovano il maggior vincolo nella disponibilità di risorse limitate per definizione. In tale contesto, il controllo strategico fornirà le indicazioni per la successiva pianificazione strategica.

In quest'ottica, che vede sia la programmazione, sia il controllo orientata verso l'integrazione e una maggiore complessità del sistema decisione, la pianificazione contenuta nel presente PIAO punta su alcuni target di riferimento che dovranno guidare il contesto nell'ambito del quale è possibile coltivare la creazione di valore pubblico. Il PIAO è quindi orientato, e si propone un progressivo rafforzamento, verso una maggiore attenzione all'informatizzazione dei processi, alla semplificazione delle procedure e allo sviluppo delle competenze del personale, ciò anche con la progressiva realizzazione del turn-over del personale, con i piani di aggiornamento e formazione del personale, con lo sviluppo di competenze specialistiche interne.

Per la creazione di "valore pubblico" il Comune di Pisa pone anche particolare attenzione a proseguire il percorso di snellimento e semplificazione interna dei propri processi amministrativi, organizzativi e gestionali.

Partendo dall'assunto che i procedimenti della Pubblica Amministrazione presentano in modo generalizzato un elevato grado di complessità intrinseca proprio per i vari aspetti di carattere politico, amministrativo, organizzativo e gestionale che confluiscono nei processi decisionali ed

operativi, si ritiene che la creazione di valore pubblico si persegua anche intervenendo sulle “complicazioni” che nel tempo si sono prodotte a seguito della stratificazione di norme legislative, regolamentari e procedurali, anche dettati dalla prassi interna consolidata nel tempo.

Pertanto, il percorso di semplificazione deve contemperare forze che possono apparire a volte contrastanti e perfino opposte quando agiscono, da un lato verso la costruzione di processi “*complessi*” e, dall’altro, verso la destrutturazione di processi “*complicati*”. In tal senso, le soluzioni dovranno trovarsi nella progettazione di obiettivi che individuino risultati positivi a livello di sistema. Seguendo questo percorso di districare e semplificare le questioni “complesse”, è necessario procedere con un approccio di *policy coherence* con la quale, oltre a perseguire un preciso obiettivo, poter contestualmente:

- portare o facilitare il raggiungimento di obiettivi di altre politiche (**sinergie**);
- evitare gli effetti negativi che ostacolano il realizzarsi di obiettivi di altre politiche (**trade-off e conflitti**);
- beneficiare, per la migliore realizzazione, di risorse e condizioni obiettivo di altre politiche (**fattori abilitanti**).

In tutto questo la capacità di integrazione del PIAO costituisce l’elemento innovativo che dovrà guidare la costruzione dei vari piani e la definizione di obiettivi che dovranno trovare sinergie ed evitare conflitti, massimizzando vicendevolmente i risultati sperati. Anche in quest’ottica, il processo di monitoraggio e la rilevazione dei risultati finali dovrà valutare come la programmazione sia stata capace di realizzare la *policy coherence*, rendendo preziose informazioni per l’orientamento della *governance* futura (*processo di feedback*).

Programmare seguendo percorsi integrati e interdipendenti è sicuramente molto più oneroso in termini di tempo e coordinamento rispetto a utilizzare schemi diretti e lineari. Infatti, seguendo questo ultimo metodo, si può scoprire che a fronte del raggiungimento dei singoli obiettivi in modo pieno o, comunque soddisfacente, non si consegua il risultato complessivo sperato o, peggio ancora, si rilevi un peggioramento generalizzato degli impatti e della soddisfazione degli utenti. L’approccio integrato comporta necessariamente una maggiore “complessità” che richiede un approccio “sistemico” per essere opportunamente districata per essere affrontabile e sostenere una nuova *governance*.

Questa impostazione sistemica ed integrata richiede una consapevole impostazione del modello organizzativo e gestionale, ponendo un equilibrio fra quello “gerarchico-funzionale” e quello “per processi”. Il primo porta ad una progettazione che divide, definendo prioritariamente “chi fa che cosa”, consolidando il comportamento organizzativo che marca i confini delle funzioni che opereranno ognuno in considerazione dei propri obiettivi. Tale modello richiede un coordinamento che si rivelerà particolarmente critico nel momento che dovrà ricondurre l’azione a fini comuni ed integrati. In questo caso il risultato in termini di “valore pubblico” potrebbe essere molto diverso, in negativo, rispetto alla mera somma dei risultati conseguiti da ogni funzione.

Nell’approccio “per processi”, gli schemi decisionali sono immediatamente rivolti a comportamenti sistemici che orienteranno i vari attori a svolgere i propri compiti con una visione globale ed integrata verso scopi comuni che guiderà naturalmente il coordinamento, creando un “valore pubblico condiviso”.

In tale contesto concettuale, il modo nel quale sarà definito il sistema organizzativo e strutturati i processi di programmazione e di responsabilizzazione dei compiti, definirà la *governance* che dovrà perseguire la complessiva creazione di “valore pubblico”.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'
<p>SEZIONE 2: (VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE)</p> <p>2.2 PERFORMANCE</p>	<p>Il Piano della Performance 2022-2024 è strettamente connesso al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 70 del 22/12/2021, dal quale deriva la declinazione degli obiettivi di performance e gestionali (in particolare dalla Sezione Operativa del DUP “Obiettivi Operativi”).</p> <p>Attraverso un processo iterativo e partecipato che ha coinvolto la Giunta e la dirigenza dell’ente sono stati dapprima definiti gli obiettivi gestionali in attuazione e in coerenza con gli obiettivi operativi inseriti nel DUP 2022-2024. Successivamente, ai sensi dell’art. 13 del Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità (approvato con delibera GC 86/2021), si è proceduto alla pesatura dei suddetti obiettivi richiedendo agli assessori la correlazione dell’obiettivo con la pianificazione strategica (Strategicità) e ai dirigenti il grado di complessità gestionale e tecnica richiesto nella realizzazione dell’obiettivo (Complessità). Tale processo di pesatura, oggetto di una complessiva verifica di coerenza da parte del Segretario Generale, ha consentito di individuare tra gli obiettivi gestionali quelli da qualificare come obiettivi di performance organizzativa di struttura e individuale. Su proposta del Segretario Generale sono stati inoltre individuati ed inseriti nel piano performance gli obiettivi di performance organizzativa di ente.</p> <p>La struttura del documento approvato con delibera n. 65 del 24/03/2022 è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, e dal Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 06.05.2021. In particolare, ai sensi dell’articoli 5, 12, 13, 14 e 15 del Regolamento, il documento si compone delle seguenti sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE aventi valenza triennale con indicatori annuali: sono individuati in un numero massimo di 5 e identificati negli ambiti di cui all’art. 15 del Regolamento ed inseriti su proposta del Segretario Generale. Per ciascuno di essi è indicato un referente che avrà cura di produrre lo stato di avanzamento nonché i necessari dati e informazioni per i monitoraggi periodici e finale. ➤ OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA, coordinati con DUP, PEG finanziario e PEG gestionale, aventi valenza annuale: sono individuati,

attraverso il processo di pesatura, nel numero massimo complessivo di 10 per ogni direzione, tra quelli previsti per la medesima struttura nel Piano Esecutivo di Gestione. I dirigenti forniscono nel corso dell'anno un monitoraggio periodico e finale per ogni obiettivo all'Ufficio Programmazione e Controllo che predisporrà, sulla base degli specifici indicatori, degli standard e delle scale di graduazione individuati per ciascun obiettivo, un apposito report di misurazione per l'Amministrazione e l'Organismo di valutazione.

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SPECIFICI** identificati nell'ambito degli obiettivi di struttura: sono obiettivi individuali specifici dei dirigenti riconducibili ad attività svolte dal dirigente in prima persona. Possono non essere attribuiti, in tal caso il loro peso va ad incremento della quota riferita agli obiettivi di struttura (per l'anno 2022 non sono stati individuati obiettivi individuali specifici).

Il piano della performance, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, "è da intendersi integrato dagli obiettivi e comportamenti organizzativi individuati e attribuiti dai dirigenti al personale loro assegnato con apposite schede conservate agli atti dell'ufficio personale, con le modalità stabilite dal presente regolamento".

Con la Delibera di Giunta Comunale n. 65 del 24/03/2022 avente ad oggetto "Piano Esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2022 - Approvazione" viene approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022, caratterizzato dai seguenti allegati:

- 1) Repertorio delle attività e il personale assegnati alle strutture comunali (allegato 1)
- 2) Elenco degli immobili individuati dalla Direzione Patrimonio e assegnati alle strutture comunali ai sensi dell'art. 7 del Regolamento sulla gestione del patrimonio comunale (allegato 2)
- 3) Obiettivi gestionali assegnati alle strutture comunali (allegato 3)
- 4) Piano Performance contenente gli obiettivi di performance organizzativa e individuale (allegato 4)

Per questa specifica sezione del PIAO si rimanda alle schede di dettaglio approvate con delibera di Giunta n. 65 del 24/03/2022.

COMUNE DI PISA

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

DESCRIZIONE ATTIVITA'

**SEZIONE 2: (VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE)**

**2.3 RISCHI CORRUTTIVI E
TRASPARENZA**

Nelle more dell'approvazione del presente atto (PIAO) l'Amministrazione ha inteso attuare un percorso partecipativo per consentire ai portatori di interesse di presentare proposte e/o osservazioni utili per la stesura del PTPCT. Il processo di elaborazione del PTPCT 2022-2024 ha visto la fattiva partecipazione e collaborazione di tutti gli uffici al fine di rendere più agevole le attività di analisi richieste per l'elaborazione del piano stesso e di fornire un concreto supporto operativo al RPCT.

Il PTPCT 2022-2024 è composto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024; dalle Misure Anticorruzione 2022-2024 assegnate alle Strutture dell'Ente e dalla Tabella Trasparenza.

Le schede contenenti le misure anticorruzione, per ogni area a rischio (così come definite a livello strutturale nei Piani precedenti e riadottate nell'attuale piano) riportano le seguenti descrizioni:

PROCESSI /ATTIVITA': identificano le potenziali situazioni di rischio sulla base della analisi e dell'organizzazione interna e della tipologia di attività svolta. Per ogni processo/attività è indicato uno specifico livello di rischio.

TIPOLOGIA DI RISCHIO: per ogni processo/attività sono descritte le tipologie di rischio corruttivo che possono verificarsi. I rischi possono riguardare diversi momenti e fasi dell'attività amministrativa.

MISURE DA REALIZZARE: riguardano tutti gli interventi da realizzare per prevenire la corruzione

Le misure anticorruzione sono state condivise con tutte le Strutture dell'Ente, secondo un percorso partecipativo che ha coinvolto i Dirigenti e/o i Referenti anticorruzione e trasparenza e ha tenuto conto anche delle risultanze dell'attuazione e del monitoraggio a consuntivo delle stesse misure riferite all'anno 2021

Nelle diverse aree a rischio (generali e specifiche) sono state individuate misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

Misure di controllo - Misure di trasparenza - Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento -Misure di regolamentazione -Misure di semplificazione -Misure di formazione -Misure di rotazione -Misure di disciplina del conflitto d'interessi

Le diverse tipologie di misure definiscono la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Si evidenzia il collegamento con Il Piano Performance 2022, approvato con deliberazione di GC n.65 del 24.03.2022, con il quale sono stati individuati gli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione come obiettivi di Ente ai fini della misurazione della performance organizzativa dei dirigenti, delle PO e dei dipendenti.

Anche in ottemperanza al Regolamento sulla valutazione e premialità approvato con deliberazione di GC n. 170 del 24.10.2019 e modificato con deliberazione di GC n. 86 del 06.05.2021 la performance di Ente concerne, tra l'altro, anche l'attuazione di piani, programmi e prescrizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 bis della L. 190/2012, per gli adempimenti di competenza che riguardano azioni di controllo e verifica di tutte le fasi del PTPCT e in particolare azioni mirate a verificare che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale si è resa manifesta la sinergia tra il PTPCT e il Piano Performance in modo che vi sia una integrazione/coerenza tra le misure di prevenzione previste nel piano anti-corruzione e gli obiettivi del Piano Esecutivo/Piano Performance. La "congruità" è garantita dal fatto che le misure trovano riscontro nell'ambito degli obiettivi denominati "obiettivi di performance organizzativa di Ente" dello stesso piano performance.

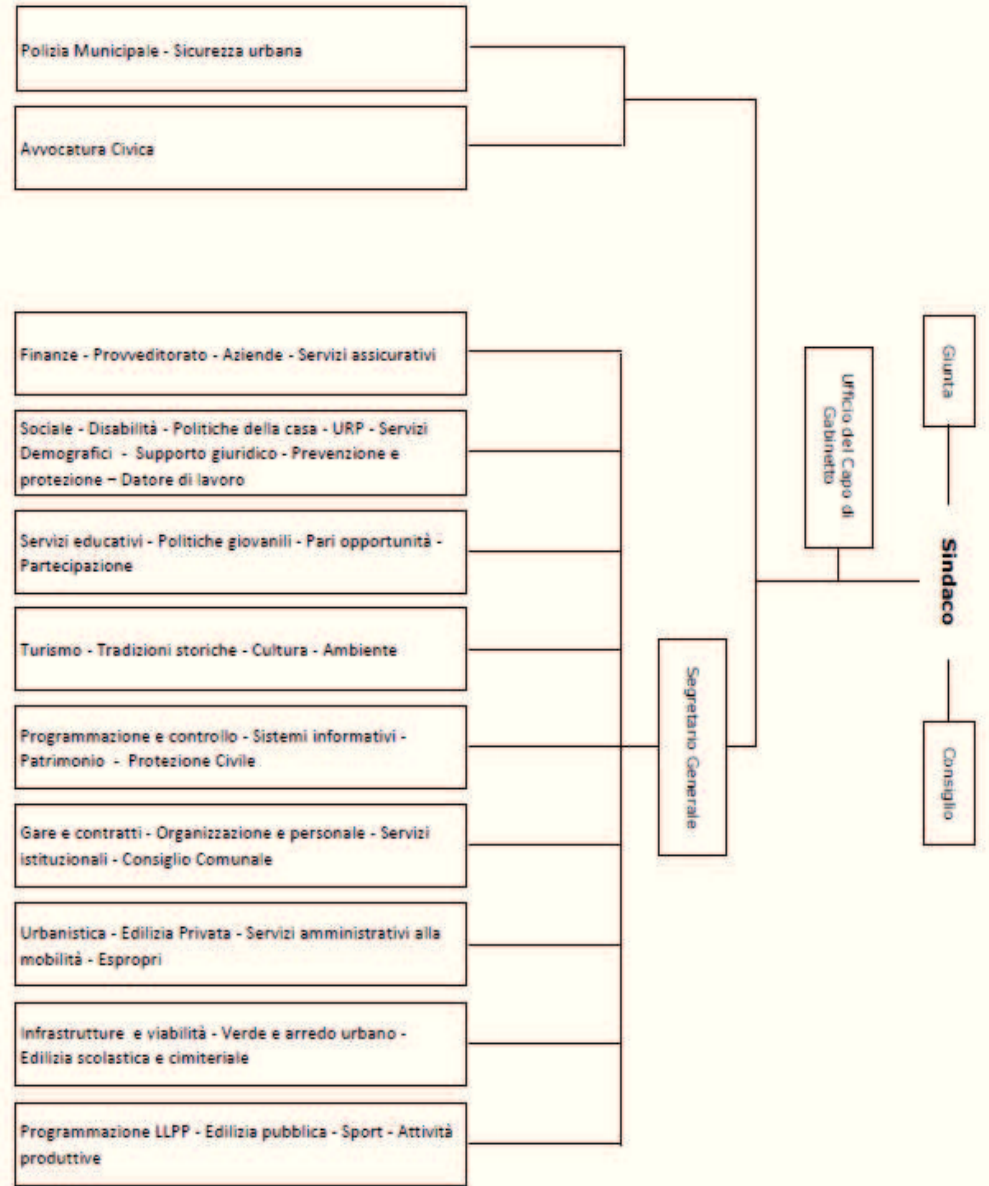
(L'OdV sarà chiamato ad attestare tale congruità tra i due Piani approvati)

Per questa specifica sezione del PIAO (p.to 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA) si fa riferimento e si rimanda alla deliberazione di G.C n. 59 del 17.03.2022 ad oggetto "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2022-2024 – APPROVAZIONE"

composto dai seguenti documenti:

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 (Allegato 1);
- Misure Anticorruzione 2022-2024 inserite nelle diverse aree di rischio, assegnate alle Strutture dell'Ente (Allegato 2);
- Tabella Trasparenza (Allegato 3)

COMUNE DI PISA	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'
<p>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>La macrostruttura vigente è stata adottata a decorrere dal 01/03/2019 con deliberazione di Giunta Comunale n. 9/2019. È stata modificata, integrata ed aggiornata negli anni.</p> <p>Nel 2022 è stata aggiornata con la deliberazione n. 10 ed integrata con deliberazione n. 18, con decorrenza 04/02/2022. Con deliberazione n. 46/2022 sono state perfezionate alcune funzioni relative ad alcune Direzioni.</p> <p>L'ultimo funzionigramma aggiornato costituisce l'Allegato 1 "Funzionigramma 01.03.2022" della Delibera n. 46/2022.</p> <p>L'organigramma aggiornato, approvato con la deliberazione n. 18/2022 è il seguente:</p>



Personale del Comune: la dotazione per categorie al 30/04/2022 è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA AL 30/04/2022	
CATEGORIE	POSTI TOTALI
DIRIGENTI	8
D	121
C	408
B	118
A	1
Totale	656

Ci sono al momento n. 40 posizioni organizzative

COMUNE DI PISA

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

DESCRIZIONE ATTIVITA'

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

Con la fine del periodo emergenziale riferito alla pandemia 31/03/2022, il lavoro fragile è tornato in modalità ordinaria con il lavoro in presenza.

**3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
AGILE**

L'amministrazione, in attesa che esca il nuovo CCNL funzioni locali che revisionerà tale istituto e la conseguente modifica del regolamento del lavoro agile di Ente, ha dato indicazione ai dirigenti di valutare le varie situazioni all'interno dei propri uffici e di far continuare lo SW fino al 31/10/2022 con al massimo due giorni in lavoro agile di cui uno lungo ed uno corto, in modo di rispettare che la modalità ordinaria di lavoro sia la presenza. I soggetti fragili, definiti dal medico competente potranno continuare con un numero maggiore di giorni in lavoro agile fino al 30/06/2022.

Il Lavoro agile è concesso tenendo presenti le linee guida dm, purchè i servizi non ne risentano minimamente.

I soggetti interessati presenteranno al dirigente un progetto accordo che conterrà tutte le indicazioni richieste dalla normativa ordinaria per la concessione (data inizio fine, obiettivi, reperibilità disponibilità,..) la firma di autorizzazione del dirigente e l'accettazione da parte del dipendente. Tali progetto saranno trasmetti attraverso il portale di CLICK Lavoro al Ministero così come prevede la normativa vigente possibilmente in forma massiva.

COMUNE DI PISA	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'
<p>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</p>	<p>Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a realizzare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente, con le disponibilità finanziarie e di bilancio. L'art. 6 c. 2 del D.lgs 165/2001 dispone che:” Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.</p> <p>Il c. 4 bis prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. Nell'art. 6 ter sono indicate le linee di indirizzo per la pianificazione. Il Comune di Pisa nella redazione del Piano dei fabbisogni di personale si è attenuto a quanto indicato dalle linee di indirizzo fornite dalla Funzione Pubblica.</p> <p>Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate l'8 maggio 2018 dalla funzione pubblica, rappresentano un orientamento per le pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017. Le novità introdotte dal D.Lgs n. 75/2017, infatti, sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.</p>

Il Comune di Pisa aveva come riferimento indicato dal consiglio comunale per assicurare un livello adeguato di servizi ai cittadini, tenuto conto delle dimensioni della città e del contesto socio economico geografico, il numero di 700 dipendenti. I piani del personale degli ultimi anni devono necessariamente tenere conto di tale obiettivo generale, pur osservando i limiti assunzionali come da ultimo definiti.

I pensionamenti derivanti dalle recenti riforme pensionistiche vigenti, per periodi di tempo limitati (quota 100-102), hanno in realtà frenato in parte questo obiettivo.

Infatti a fronte di 181 assunzioni nel periodo 2019-2021 e dunque di uno sforzo notevole di organizzazione di prove selettive, si sono realizzati ben 218 cessazioni a vario titolo (pensionamenti, decessi e dimissioni) e quindi un gap negativo di circa 37 unità.

L'amministrazione nell'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale si è orientata:

- nell'assunzione di unità ai sensi della l.68/99 ai fini del rispetto delle percentuali previste ed alla copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge;
- nell'assunzione di unità categoria C amm.vo mediante concorso pubblico;
- nell'assunzione di unità categoria C profilo tecnico mediante concorso pubblico;
- nell'assunzione di unità categoria D profilo amm.vo .

Sono state inoltre previste figure professionali nuove all'interno della dotazione organica del Comune di Pisa , Istruttore direttivo agronomo e istruttore tecnico agrario, al fine di potenziare l'ambito della riqualificazione del verde urbano.

Si evidenzia l'incremento della dotazione organica della polizia municipale per raggiungere l'obiettivo di miglioramento della sicurezza della città.

Infine l'indirizzo dell'amministrazione è stato quello di reinternalizzare lo svolgimento di alcuni servizi prevedendo l'assunzione di unità in categoria giuridica B3 con i seguenti profili: di operatore tecnico , falegname e elettricista. Questo al fine di liberare risorse per investimenti necessari nei settori di cultura, sociale, manifestazioni storiche.

Al fine di mantenere inalterata la dotazione numerica del personale del Comune di Pisa senza causare riduzioni dell'attuale organico ed in modo da non arrecare pregiudizio ai vari servizi comunali, considerato che l'attuale normativa relativa agli spazi assunzionali non si basa più sul turn over ma sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel rispetto dei parametri di cui al D.L. 34/2019, è stato inoltre previsto che per ogni ulteriore cessazione che si verificherà successivamente all'approvazione del PTFP e che non è stata espressamente considerata nello stesso l'ente procederà con una nuova assunzione nella categoria e profilo corrispondente a copertura dello stesso posto del dipendente cessato. Tale nuova assunzione, effettuata in relazione a corrispondente cessazione, dal punto di vista della sostenibilità finanziaria non comporta ulteriori costi, per permette di rispettare i vari limiti di legge

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale anno 2022-2024 è stato adottato con Delibera di Giunta Comunale n 23 del 03/02/2022 e successivamente aggiornato, con delibera n. 74 del 31/03/2022. Sono stati confermati tutti gli interventi già previsti dai precedenti piani non ancora effettuati che rispettano sia i vigenti limiti di spesa e le risorse disponibili in bilancio del corrente esercizio e dei successivi. Tali interventi rispettano altresì i vigenti vincoli assunzionali.

COMUNE DI PISA**SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE****DESCRIZIONE ATTIVITA'****SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO****3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Il Comune di Pisa ha l'obbligo di curare la formazione e aggiornamento del personale e la Direzione Gare e Contratti – Personale e Organizzazione – Servizi Istituzionali – Consiglio Comunale è la Direzione competente per l'organizzazione dei corsi formativi con le modalità ritenute più idonee.

La strategia e gestione del capitale umano sotto il profilo organizzativo occupa un ruolo fondamentale per il cambiamento della Pubblica Amministrazione.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, necessari per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall'Ente e i Dirigenti sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti da formare/aggiornare

Nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett.b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che vengano definiti gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il Piano della Formazione, è un documento formale programmatico che individua gli obiettivi e definisce le iniziative per realizzarlo e deve essere considerato come uno strumento piuttosto flessibile per consentire interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative (es. in materia di appalti , le frequenti modifiche normative determinano la necessità di aggiornamento ...).

Individuazione interventi formativi da attuare nel 2022 (in modalità da remoto e/o in presenza)

1. Corsi obbligatori in materia di sicurezza, privacy, anticorruzione e materie collegate all'anticorruzione e trasparenza (es appalti formazione e aggiornamento, Codice di comportamento etc)
2. Corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione specialistica (es Polizia Municipale/Servizi Educativi/ Personale Area Tecnica formazione Bim etc)
3. Corsi prioritari che necessitano di interventi formativi a seguito emanazione di nuove normative (es dipendenti uffici Personale sulle tematiche di Lavoro agile e reperimento personale etc...)
4. Corsi dedicati ai neoassunti dell'Ente (es CCNL/appalti /privacy etc.)
5. Corsi specifici attività altre Direzioni (es Demografico, Cerimoniale, area tecnica etc..)

	<p>6. Corsi informatici come indicati nell'art.6 in relazione allo sviluppo competenze digitali dei dipendenti della PA e corsi su programmi informatici</p> <p>Risorse disponibili sul capitolo della formazione: Il capitolo della Formazione è unico e deve garantire la formazione obbligatoria/specialistica/ordinaria sia dei dipendenti che dei dirigenti</p> <p>La progettazione trova limite nell'impossibilità di avere fin dall'inizio dell'anno la disponibilità complessiva delle risorse sul capo di bilancio, per cui l'attuazione dei percorsi formativi necessita di continua verifica della disponibilità economica e conseguenti necessarie richieste di assegnazione di risorse per incrementare il capitolo dedicato alla formazione.</p> <p>L'obiettivo del Piano formativo è quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e con Provvedimento Dirigenziale della Direzione 12, n. 558 del 06/04/2022 è stato approvato il Piano Annuale della Formazione 2022 (allegato 1 al Provvedimento)</p>
--	--