

COMUNE DI ORTA NOVA

Provincia di Foggia



PIAO

Piano integrato di attività e
organizzazione 2025 – 2027

INDICE

Premessa

Quadro normativo

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.2 Analisi del Contesto Esterno

1.3 Analisi del Contesto Interno

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.2 Sottosezione Performance

02.02.01 Obiettivi di performance

02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive

02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

2.3 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT

02.03.01 Piano triennale della prevenzione della corruzione 2025-2027

02.03.02 La trasparenza del Comune di Orta Nova e la gestione dell'accesso civico

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.01 Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma dell'Ente

03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

03.01.03 I titolari di incarichi di E.Q. ed il Sistema di Valutazione

3.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile ed al lavoro da remoto

03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Orta Nova

3.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

03.03.02 Rotazione

03.03.03 Piani formativi

03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

4.01 Soddisfazione degli Utenti

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.

Quadro normativo

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 relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Per l'anno 2025, il PIAO del Comune di Orta Nova integra e declina, in una visione olistica

e sistemica, i seguenti documenti di programmazione (alcuni già approvati dall'ente che vengono qui assorbiti):

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT che coincide con il Segretario Generale per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Il presente Piano è, altresì, il frutto di un lavoro collegiale, diretto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente, Dott.ssa Giulia Lacasella, che ha visto e registrato il giusto fondersi di idee, esperienze, contributi e sforzi di tutti i soggetti che, ai diversi livelli, hanno responsabilità di direzione e coordinamento nel Comune di Orta Nova.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvati con deliberazione della Commissione straordinaria con poteri del Consiglio nn. 2 del 28/01/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

01.01 Scheda anagrafica dell'Amministrazione



Comune di ORTA NOVA

Indirizzo: Piazza Pietro Nenni n.39

Codice fiscale: 81001190719 – Partita IVA: 00395770712

Commissione Straordinaria: Dott. Angelo Caccavone – Dott.ssa Maria Rita Iaculli – Dott. Francesco Fasano

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 45

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 16.736

Telefono: 0885 780202

Sito internet: www.cittaortanova.fg.it

PEC: protocollo.ortanova@pec.it

01.02 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Orta Nova, al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto esterno di riferimento. Di seguito si rappresentano le principali variabili che rappresentano lo scenario nel quale si è sviluppata ed hanno determinato l'azione amministrativa nel presente anno.

Il territorio di Orta Nova ha una superficie complessiva di 105.24 kmq ed ha un'altitudine di 69 mt. sul livello del mare.

Si estende a sud-est del capoluogo provinciale, nella piana del Tavoliere e fa parte con i comuni di Ordona, Carapelle, Stornara e Stornarella dei Cinque Reali Siti.

Orta Nova è caratterizzata da un "sistema socio-economico" imperniato prevalentemente sul settore agricolo e agro-alimentare; l'agricoltura è, infatti, il principale settore che offre lavoro sia nella fase di produzione e raccolta che nella fase di trasformazione dei prodotti.

L'agricoltura si articola in numerose produzioni delle quali le maggiori riguardano i cereali, il frumento, gli ortaggi, vari tipi di uva, olivo e frutta. E' una delle zone di maggior produzione del pomodoro del Basso Tavoliere con conseguente presenza di lavoratori stagionali.

Parte del settore primario è impegnato nella zootecnia con prevalenza di allevamento di bovini ed ovini.

Il Settore industriale è costituito da aziende che operano nel comparto alimentare (principalmente vitivinicolo, lattiero caseario e quello per la lavorazione e conservazione di frutta ed ortaggi) edile, elettrico, metalmeccanico. A queste si stanno affiancando sempre più aziende che operano nel campo della produzione di energia da fonti rinnovabili.

Il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva e dell'insieme di servizi che comprendono quello bancario.

Le strutture scolastiche permettono di frequentare le scuole dell'obbligo ed includono un istituto superiore pubblico ed uno privato. E' funzionante una biblioteca comunale.

Le strutture ricettive offrono possibilità sia di ristorazione sia di soggiorno.

La situazione socio economica presenta:

- Buona struttura demografica
- Collocazione geografica che la pone come "cerniera" tra i più avanzati e produttivi ambienti del meridione (Puglia e Basilicata);
- Ampia presenza di giovani in cerca di occupazione con livelli di scolarizzazione medio;
- Laboriosità maestranze e bassa conflittualità;
- Sensibile aumento della partecipazione della donna al mercato del lavoro;
- Emersione realtà imprenditoriali;
- Sedimentazione della pratica della concertazione;
- Grande concentrazione di aziende di trasformazione dei prodotti agro-alimentari (ortofrutta, vino, olio, prodotti da forno);
- Valore aggiunto della tradizione
- Buona tenuta Artigianato;
- Presenza prodotti tipici;
- Presenza di aree rurali di pregio ambientale;

- Zootecnica e produzione cerealicole;
- Risorse naturali.

Orta Nova conta una popolazione residente di 16.939 abitanti, con una densità pari a 160,95 abitanti per kmq.

Dati statistici territorio/popolazione

Dati statistici relativi al contesto al 31 dicembre 2024.

Popolazione residente: 16.736 abitanti

Superficie: 105,24 km²

Densità abitativa 159,02 ab./km²

Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

01.03 Analisi del contesto interno

Il Comune di Orta Nova ha adottato l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi con delibera di Giunta Comunale n. 225 del 19/12/2012 e successivamente modificato secondo le necessità organizzative.

Il profilo del sistema decisionale è stato pianificato come segue.

Il Consiglio comunale, il Sindaco, la Giunta comunale, nelle rispettive competenze, stabiliscono gli indirizzi generali dell'amministrazione, li traducono in obiettivi e programmi, ne controllano l'attuazione, verificano la rispondenza dei risultati della gestione alle direttive da essi impartite.

Il Sindaco e la Giunta Comunale definiscono e approvano le strategie, i programmi e i progetti per realizzare gli indirizzi generali approvati dal Consiglio Comunale.

Gli Assessori coadiuvano il Sindaco per assicurare l'integrazione di obiettivi, attività e risultati nel perseguimento di un indirizzo politico-amministrativo o nella realizzazione di un progetto.

La Giunta comunale delibera atti di indirizzo con cui definisce obiettivi specifici e criteri di attuazione, che i Responsabili di Settore devono perseguire e utilizzare, sia per modificare o

specificare obiettivi e criteri già previsti dal Piano Esecutivo di Gestione vigente sia per formulare direttive su nuovi orientamenti e obiettivi politico-amministrativi.

Gli Assessori cooperano per integrare e realizzare attività e politiche dell'amministrazione, valorizzando le diversità dei rispettivi ruoli, esplicitando e confrontando gli obiettivi e le attese reciproche, identificando e concordando soluzioni adeguate alla complessità dei problemi.

I Responsabili di Settore concorrono, sia autonomamente sia su richiesta degli organi di governo, con iniziative, istruttorie, analisi e proposte alla predisposizione degli indirizzi generali dell'amministrazione e alla definizione dei progetti attuativi da sottoporre all'approvazione della Giunta.

I Responsabili di Settore provvedono alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente ed emanano i relativi atti amministrativi, secondo quanto disposto dalle leggi, dallo Statuto, dai regolamenti comunali.

Le proposte di deliberazione sono predisposte dai Responsabili di Settore che sono responsabili del corretto iter amministrativo delle proposte medesime, fermi restando i pareri e le attestazioni previste dalla legge.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

La sezione è ripartita nelle seguenti Sottosezioni di programmazione:

02.01 Valore pubblico;

02.02 Performance;

02.03 Rischi corruttivi e trasparenza.

02.01 Valore pubblico

L'Ente ha meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, secondo le previsioni del D.M. 24 giugno 2022 n. 132 e del Piano-Tipo allegato al Decreto medesimo, i contenuti della presente sottosezione di programmazione rilevano solo per quanto concerne:

1. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'ente da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.
2. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti, anche mediante il ricorso alla tecnologia.

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica.

Mentre la definizione di interventi di semplificazione e ingegnerizzazione è effettuata tenendo conto dell'Agenda per la Semplificazione per la ripresa, predisposta sulla base di quanto previsto dal decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), convertito con la legge 11 settembre 2020, n. 120, (cosiddetto DL Semplificazioni). In coerenza con quanto richiesto dall'Agenda, relativamente alle misure e azioni di semplificazione e reingegnerizzazione, l'Ente adotta politiche strategiche e operative che impattano contestualmente sia verso gli stakeholder interni sia verso gli stakeholder esterni, allo scopo di fornire servizi pubblici "smart" (veloci, semplici ed efficaci).

02.02 Sottosezione Performance

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Si riportano altresì in maniera specifica gli obiettivi in tema di pari opportunità,

semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.

02.02.01 Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvati con deliberazione della Commissione straordinaria con poteri del Consiglio n. 2 del 28/01/2025.

La presente sottosezione si propone quindi di: orientare l'azione amministrativa, definire gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, sia nell'ambito della pianificazione triennale sia della programmazione annuale e di rappresentare agli stakeholder gli obiettivi che il nostro Ente si prefigge di raggiungere con le relative risorse.

La nostra impostazione di Performance è stata predisposta secondo le logiche di performance management ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere tutti rendicontati.

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

- alimentare la performance dell'Ente attraverso azioni di feedback e di sviluppo continuo;
- abilitare i Titolari di incarichi di elevata qualificazione, gli amministratori e gli stakeholder ad osservare la performance attraverso la raccolta real-time di dati e informazioni affidabili;
- far leva su dati affidabili per riconoscere la performance e prendere decisioni consistenti in termini di rewards (riconoscimenti/ricompense).

La verifica della qualità dei servizi viene declinata al momento ponendo al centro la rilevazione del grado di soddisfazione. Tra gli aspetti significativi, segnaliamo il fatto che la norma individua nel Nucleo di Valutazione (NdV) il possibile interlocutore dei cittadini e degli utenti a cui può essere direttamente comunicato "il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati". Sempre al NdV viene affidata la responsabilità di verificare l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione.

Gli obiettivi sono individuati dall'Amministrazione Comunale, previo confronto con i Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e sentito il Segretario Generale. Gli stessi obiettivi sono individuati tenuto conto della loro coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli

obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno e in tal caso il Segretario generale ne dà comunicazione al Nucleo di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Responsabile di Settore – Titolare di incarichi di Elevata Qualificazione);
- per ogni obiettivo strategico, almeno un obiettivo operativo (o specifico); gli obiettivi operativi permettono di dettagliare le azioni da porre in essere; anche di ciascun obiettivo operativo deve essere indicato il Responsabile e il personale coinvolto; agli obiettivi operativi vanno assegnati anche i pesi percentuali di rilevanza relativa;
- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo operativo (o specifico) devono essere indicati risultati misurabili. Ogni indicatore ha un peso percentuale di rilevanza relativa.

Ad ogni Titolare di incarichi di elevata qualificazione e ogni incaricato di posizione

organizzativa è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi di performance dell'Ente per l'anno 2025 rientranti nel Piano degli obiettivi e della Performance 2025/2027 rientrano nel presente PIAO, per farne parte integrante e sostanziale.

02.02.02 Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita,

cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita ed lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027 approvato con deliberazione della Commissione straordinaria con poteri della giunta n. 3 del 15/01/2025, che si allega al presente PIAO, l'Amministrazione Comunale, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale

e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere le stesse argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Orta Nova intende (come già detto) consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle

professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che hanno impedito ad oggi la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in due parti:

1. Nella prima parte viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di Orta Nova e del personale dell'ente.
2. Nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Orta Nova intende raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Orta Nova armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 2025/2027 si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

02.02.03. Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;

4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa. Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Al presente si evidenzia che il Comune di Orta Nova, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare l'accesso e /o il pagamento dei servizi seguenti:

- Servizio di pagamento SUAP/diritti di segreteria;
- Servizio di pagamento Carta d'identità elettronica;
- Servizio di pagamento Comando Polizia Municipale;
- Servizio di pagamento ICP (Imposta Comunale Pubblicità) e CUP (Canone Unico Patrimoniale);
- Servizio di pagamento Oneri di urbanizzazione e costi di costruzione;
- Servizio di pagamento Servizi Cimiteriali;
- Servizio di pagamento Trasporto scolastico e mensa scolastica;
- Servizio di pagamento COSAP/TOSAP;
- Servizio di pagamento Tributi Coattivo;
- Servizio di pagamento TARI e Violazioni TARI/TARSU;
- Servizio di pagamento diritti vari.

Il Comune di Orta Nova, infine, sta procedendo all'attivazione di ulteriori servizi.

02.03 **Sottosezione Anticorruzione - Aggiornamento del PTPCT**

02.03.01 Piano Triennale della prevenzione della corruzione 2025/2027

La legge 190/2012, nota come "legge anticorruzione", reca le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione devono essere adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia. Si segnala, in particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione,

Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 61 del 15/05/2025

adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con la risoluzione numero 58/4, sottoscritta dallo Stato e ratificata il 3 agosto 2009 con la legge numero 116.

La Convenzione O.N.U. del 2003 prevede che ogni Stato (articolo 5):

- elabori ed applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;
- verifichi periodicamente l'adequatezza di tali misure;
- collabori con altri Stati e organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

In tema di contrasto alla corruzione, grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che, il Consiglio d'Europa con il G.R.E.C.O. (Groupe d'Etats Contre la Corruption) e l'Unione Europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

Per l'Italia, il percorso tracciato dal legislatore statale, in tema di buone regole comportamentali ed integrità, involge paralleli segmenti normativi tra loro coordinati e coordinabili.

Ci si riferisce, in particolare:

- al D.Lgs. n. 150/2009, attuativo della legge delega n. 15/2009, che all'art. 13 ha istituito la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) che, recentemente - ai sensi dell'art. 5 della legge n. 125 del 30.10.2013 con cui è stato convertito in legge con modificazioni il d.l. n. 101/2013, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni" - ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (ANAC);
- alla legge n. 190/2012 che è diretta alla prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, e persegue l'integrità del comportamento del pubblico dipendente come fattore decisivo per il buon andamento della PA. Su quest'impronta è stato costruito il nuovo codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013;
- alla modifica dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 in tema di redazione di codici di comportamento interni ad ogni Amministrazione mirati alla prevenzione e lotta di fenomeni e comportamenti corruttivi latu sensu intesi;

- al D.Lgs. n. 33/2013 diretto a fissare ma anche rammentare, quasi in forma di testo unico, una pluralità di norme in tema di pubblicazione di dati, informazioni etc. per una serie di Amministrazioni od organismi assimilati secondo una ratio per cui la trasparenza è strumento preventivo di fenomeni corruttivi latu sensu intesi perché consente il controllo diffuso sull'azione amministrativa da parte dell'intera collettività, amministrata;
- Il Dlgs. 25 maggio 2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità, trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33, ai sensi dell'art.7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ha modificato ed integrato il Dlgs. 14 marzo 2013 n.33 (cd. Decreto trasparenza) con particolare riferimento al diritto di accesso civico.
- al D.Lgs. n. 39/2013 recante una nuova e particolarmente articolata disciplina sulle incompatibilità in tema di assegnazione di incarichi dirigenziali e di matrice politica, argomenti questi di scottante attualità;
- al Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;

La ratio del suddetto impianto normativo che funge da direttrice di orientamento nella sua interpretazione e condivisione di esse, è la disamina di ordine fattuale e statistico, ma anche economico che, sebbene esposta solo in sintesi, evidenzia che:

- l'Italia è stata collocata al 42 posto per trasparenza e rispetto della legalità nella classifica redatta a livello mondiale da Transparency International nel 2022;
- i fenomeni corruttivi non riguardano solo il trasferimento di danaro ma anche altre utilità - e pure a vantaggio di soggetti diversi (figli, genitori, parenti, affini, conviventi, conoscenti) - quali incarichi di consulenza o collaborazione, assunzioni, contratti, modalità di loro esecuzione, prospettive di carriera amministrativa o politica, etc. e non coinvolgono soltanto coloro che hanno un rapporto di pubblico impiego ma anche i collaboratori, i consulenti, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Quindi tutti i soggetti che sono assimilati od assimilabili a coloro ai quali sono istituzionalmente affidate funzioni pubbliche;

- i fenomeni corruttivi sono molto più frequenti ove vi sia uno stretto contatto tra compagine burocratica e compagine politica;
- i fenomeni corruttivi coinvolgono non solo la sfera morale ed etica dell'individuo, ma incidono economicamente sulla collettività e sull'amministrazione. L'aumento dei costi delle forniture dei beni e dei servizi, delle opere, dei lavori per l'amministrazione dipende anche dalla presenza di un prezzo sottostante ma invisibile, così come vi è un danno da disservizio collegato alle distorsioni nell'esecuzione dei contratti. Sono tutti danni diretti per l'Amministrazione e quindi per la collettività per le conseguenze finanziarie che comportano, rapportabili anche a tutte le spese occorrenti per ripristinare la legittimità della situazione, l'integrità del bene violato, per riordinare la documentazione inerente i procedimenti inquinati ed in genere per riportare la situazione a regime.

Da queste esigenze è emersa la necessità del legislatore, anche in ossequio a specifiche convenzioni internazionali sottoscritte (Convenzione dell'OCSE del 1997, Convenzione ONU di Merida del 2003, appartenenza al GRECO) ed alla luce dei reiterati episodi di corruzione e distorsivi di una sana amministrazione, di rimarcare e positivizzare norme che farebbero parte, in una situazione lontana dalle patologie dapprima menzionate, del diritto naturale e non avrebbero bisogno di essere rafforzate da un impianto sanzionatorio per essere sentite nella loro pregnanza ed obbligatorietà.

In particolare con la citata legge 190/2012 il legislatore, operando nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, ha introdotto, nell'ordinamento, un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli:

- "nazionale": Attualmente l'art. 19, co. 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari» ha trasferito all'Autorità Nazionale Anticorruzione le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190. In virtù dell'art. 1, co. 2-bis della legge 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è adottato sentiti il Comitato interministeriale di cui al comma 4 della medesima legge e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
- "decentrato": ogni amministrazione pubblica adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, un PTPC - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, sulla base delle indicazioni

contenute nel P.N.A., che effettui l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione ed indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Con il D.P.C.M. 16 gennaio 2013, così come previsto, è stato istituito il Comitato interministeriale di cui all'art. 1, comma 4, della legge n. 190; il Comitato ha adottato in data 12 marzo 2013 le Linee di indirizzo per l'elaborazione del P.N.A ed il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto lo schema di P.N.A. per il triennio 2013-2015, successivamente approvato dall'ANAC ex-CIVIT, con deliberazione n. 72 in data 11 settembre 2013.

Successivamente, l'ANAC, con determinazione n. 12 in data 28 ottobre 2015, ha proposto l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione finalizzato a fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti dello stesso a seguito delle risultanze della valutazione condotta su un campione di 1911 piani esaminati.

Con la Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016", vista la deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 18 maggio 2016 con cui è stata approvata la bozza preliminare del PNA e disposta la consultazione pubblica per il periodo 20.5.2016 - 9.6.2016, valutate le osservazioni e i contributi pervenuti, vista la decisione del Consiglio dell'Autorità del 6 luglio 2016 di approvazione del testo del PNA per l'invio al Comitato interministeriale e alla Conferenza unificata ai fini dell'acquisizione dei rispettivi pareri, visto il parere favorevole, con osservazioni, della Conferenza unificata del 21 luglio 2016, visto il parere favorevole del Comitato interministeriale del 28 luglio 2016, IL CONSIGLIO DELL'AUTORITÀ Approva in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e ne disponeva la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ANAC.

Con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 l'ANAC ha approvato in via definitiva l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 l'ANAC ha approvato in via definitiva l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che in continuità con i precedenti Aggiornamenti dall'analisi dei risultati del monitoraggio effettuato sui PTPC di un campione di 577 amministrazioni pubbliche per il triennio 2017-2019 ha ritenuto opportuno fornire chiarimenti su dubbi interpretativi sorti per la corretta applicazione della disciplina in materia di prevenzione, ed ha individuato alcuni settori di attività meritevoli di

approfondimento esaminandone i principali rischi di corruzione e fornendo indicazioni per la predisposizione dei PTPC alle amministrazioni coinvolte.

Da ultimo il PNA 2023/2025 è stato approvato definitivamente dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023 con la delibera 7/2023, a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023.

Il Piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle p.a., puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Tra le novità previste, appare utile evidenziare un rafforzamento dell'antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta in cui potessero incorrere all'interno della pubblica amministrazione, e delle stazioni appaltanti.

E' stato evidenziato nel Piano, infatti, il legame tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione.

Altro aspetto significativo del nuovo Piano è la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono negli appalti pubblici e che sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

02.03.02 La trasparenza del Comune di Orta Nova e la gestione dell'accesso civico

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2025/2027 e della trasparenza, redatto ai sensi dell'articolo 1, VIII e IX comma della Legge 6 novembre 2012 n.190 e del D.Lgs. n. 97/2016, per quanto attiene la trasparenza, è stato approvato con deliberazione della Commissione straordinaria con poteri della giunta n. 16 del 30.01.2025. Tale deliberazione con il relativo Piano, agli atti d'ufficio, per farne parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre specificità del modello organizzativo.

03.01. Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire ai Titolari di incarichi di elevata qualificazione.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Titolari di incarichi di elevata qualificazione che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

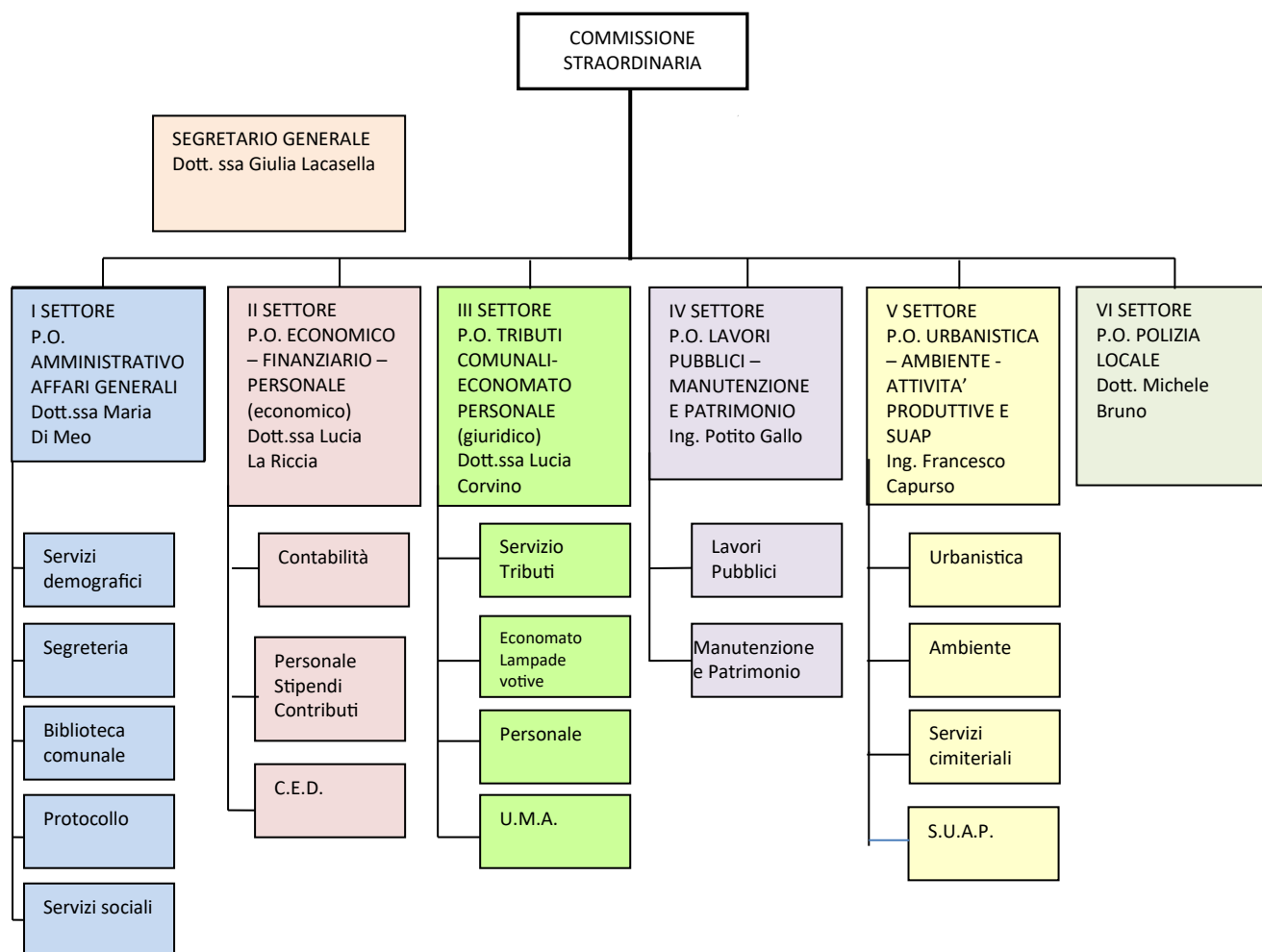
La responsabilità della direzione dei Settori, dei Servizi, delle Unità specialistiche e/o delle Unità di progetto eventualmente istituiti dall'organo di governo è affidata a un Responsabile Titolare di elevata qualificazione.

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

- *I SETTORE AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI;*
- *II SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO- PERSONALE (trattamento economico);*
- *III SETTORE GESTIONE TRIBUTI COMUNALI -ECONOMATO E PERSONALE (trattamento giuridico);*
- *IV SETTORE LAVORI PUBBLICI- MANUTENZIONE E PATRIMONIO;*
- *V SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA AMBIENTE ATTIVITA' PRODUTTIVE E SUAP;*
- *VI SETTORE POLIZIA LOCALE;*

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente.

ORGANIGRAMMA



03.01.01 Profili Professionali e Dotazione organica

Il personale dell'ente a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2023, articolato per categoria giuridica e profili professionali, risulta essere il seguente:

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Nr Posti
D	Funzionario- Elevata Qualificazione	6
D	Funzionario	3
C	Istruttore / Agente P.M.	33
B	Operatore Esperto	3
A	Operatore	-
Totale		45

Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 61 del 15/05/2025

In coerenza con il CCNL 2019-2021, il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definitive (meglio specificate nell'Allegato A del CCNL 2019-2021) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

03.01.02 Gli incarichi di elevata qualificazione ed il Sistema di Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

Il Comune di Orta Nova, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento: a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente); b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore); c. ai singoli dipendenti (incarichi di elevata qualificazione e altro personale dipendente) (Performance individuale).

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei

gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali).

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento. Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance. Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo. La valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell'Ente, è di competenza:

- a) del Sindaco per il Segretario Generale;
- b) del NdV per i Titolari di incarichi di elevata qualificazione;
- c) dei Titolari di incarichi di elevata qualificazione per il restante personale.

Per il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, il Piano Performance riporta al suo interno la mappatura dei diversi ruoli organizzativi dell'Ente, specificando categorie e profili.

I risultati considerati ai fini della performance individuale sono riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e al grado di miglioramento della performance organizzativa nel suo complesso, con il contributo dell'apporto individuale di ciascun dipendente avendo a riferimento il ruolo ricoperto.

In merito si richiamano i seguenti Regolamenti che a breve verranno sostituiti dai nuovi Regolamenti redatti alla luce delle nuove disposizioni di cui al CCNL del Comparto Personale delle Funzioni Locali del 16.11.2022, previa concertazione con le OO.SS.:

1. Regolamento Comunale di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C n. 42 del 21/04/2020;
2. CCNL 2019-2021: Sistema di Graduazione della Retribuzione di Posizione delle Posizioni di Elevata Qualificazione.

03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 prevede varie forme di lavoro a distanza quali il lavoro agile artt. 63, 64, 65, 66 e 67, lavoro da remoto artt.68

e 69. In particolare si richiama l'art.63, comma 1 e parte del comma 2 che così dispone:

"1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro."

03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile ed al Lavoro da remoto

Il Comune di Orta Nova intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi: promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini; ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Orta Nova

Ciò premesso, con apposito Regolamento comunale approvato con deliberazione della Commissione straordinaria con poteri della giunta n. 28 del 06.10.2023 sono state approvate e disciplinate le opportune disposizioni per i dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile e le modalità di utilizzo dello stesso.

03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale.

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, intermini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2025-2027 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, ancora più stringenti per il Comune di Orta Nova.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Si richiama inoltre il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di Orta Nova ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi.

Ciò rilevato, l'Ente ha programmato il piano assunzionale del triennio 2025-2027 secondo le indicazioni date dalla Commissione straordinaria, sulle figure professionali e relative modalità di assunzione, come di seguito riportate.

ANNO 2025

TEMPO INDETERMINATO - USCITE PER CESSAZIONE:

1) COLLOCAMENTO A RIPOSO:

Collocamento a riposo:

- n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori, (ex p.e. C6) in servizio presso il III Settore a far data dal 01.05.2025;
- n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori, (ex p.e. C4) in servizio presso il II Settore 01.08.2025.

2) MOBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D. LGS. 165/2001

Cessione del contratto di lavoro per n. 1 dipendente dell'Area Funzionari E.Q., (ex p.e. D4) in servizio presso il III Settore a far data dal 16.01.2025;

INSERIMENTO:

- n. 2 funzionari dell'area tecnica (ex Cat. D) da assumere con contratto a tempo indeterminato da destinare alle politiche di coesione sociale ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 124 del 19/09/2023;
- n. 1 unità dell'area dei funzionari – (ex Cat.D) con profilo professionale Assistente sociale da assumere a tempo pieno e indeterminato cofinanziato per 18h con l'utilizzo del Fondo Piano Povertà ai sensi dell'art.1 c. 792 della L. n. 178/2000;
- n. 1 unità dell'area degli Istruttori – (ex Cat.C) con profilo professionale Istruttore amministrativo/contabile da assumere a tempo pieno e indeterminato per il III settore (per sostituzione dipendente collocato a riposo al 01/05/2025) attraverso l'utilizzo di graduatorie approvate da altri enti;
- n. 1 unità dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione presso il III Settore a seguito di Convenzione con altro Comune per 24h settimanali a far data dal 16.01.2025 fino a fine gestione commissariale.
- n. 1 unità dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (Ex Cat D) presso il II Settore da assumere con contratto a tempo pieno e indeterminato dal 01.06.2025 attraverso l'utilizzo di graduatorie approvate da altri enti.

Considerato che, tutte le cessazioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non prevedibili, e le cessazioni di personale da porre in quiescenza nell'anno 2025 possono essere sostituite nei limiti dei risparmi di spesa generati e compatibilmente con l'obiettivo di non superare il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

Al fine di dar seguito a suddetta programmazione, si riporta il prospetto del piano occupazionale 2025/2027 rideterminato a seguito delle modifiche apportate al presente piano:

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

N	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura		
					Scorrimento graduatorie altri Enti	Mobilità	Concorso pubblico	Progressione di carriera	Riserva personale 50%	Ex art. 110TUEL 267/2000/ Convenzione/ Comando	2025	2026	2027
2	Funzionari	Funzionario tecnico**	IV/V	FT	NO	NO	SI	NO	NO	NO	31/12	---	---
1	Funzionari	Assistenti sociali*	I	FT	SI	SI	SI	NO	NO	NO	31/12	---	---
1	Funzionari	Funzionario contabile	III	PT	NO	NO	NO	NO	NO	SI	31/12	---	---
1	Funzionari	Funzionario contabile	II	FT	SI	NO	NO	NO	NO	NO	31/12	---	---
1	Istruttori	Istruttore amministrativo/contabile	III	FT	SI	NO	SI	NO	NO	NO	31/12	---	---

* attivazione delle procedure selettive mediante l'utilizzo al 50% del Fondo Piano Povertà e/o solidarietà ai sensi dell'art. 1 c. 792 della L. n. 178/2000;

**attivazione delle procedure selettive previste ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 124 del 19/09/2023;

I costi del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato sono quantificati come di seguito elencati:

Costo personale Anno 2025								
Area	Profili professionali	Posti coperti alla data del 01/01/2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti	Costo dei posti da coprire per effetto del presente piano (ANNUALE)	Costo complessivo dei posti da coprire per effetto del presente piano (SPESA AL 31/12/2025)
		FT	PT	FT	PT			
FUNZIONARI	Vice segretario	1				47.416,95 €	- €	47.416,95 €
	Spec.Ammn.vo							- €
	Spec. Contabile	2*		1**	1***	96.486,33 €	17.014,28 €	113.500,61 €
	Spec. Tecnico	1	1*	2*		51.232,60 €		51.232,60 €
	Spec.Vigilanza	1				34.215,73 €		34.215,73 €
	Assist. Sociale	3		1		102.085,71 €	17.014,28 €	119.099,99 €
ISTRUTTORI	Amministrativo	10*		1		331.624,09 €	21.320,04 €	352.944,13 €
	Contabile	7				226.880,86 €		226.880,86 €
	Tecnico	4				127.167,93 €		127.167,93 €
	Agente Pol. Loc.	12				411.762,68 €		411.762,68 €
OPERATORI	Operatore Esperto	3*				88.868,54 €	- €	88.868,54 €
		0				- €	- €	- €
		0				- €	- €	- €
TOTALE		44	1	4	1	€ 1.517.741,43	55.348,60 €	1.573.090,03 €
Funzion. Spec. Contabile	2*	1. art. 110 contratto 36 ore settimanali - 1. f.t. fino al 15.01.2025						
Funzion. Spec. Contabile	1**	F.T. dal 01.07.2025						
Funzion. Spec. Contabile	1***	P.T. dal 16.01 al 30.06.2025						
Funzion. Spec. Tecnico	2*	assunzione x DL a carico dello stato						
Funzion. Spec. Tecnico	1*	art. 110 contratto 18 ore settimanali						

La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 l'applicazione del D.M. 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni risulta semplificata, in quanto non sono più

previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma devono essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classi demografica.

Il Comune di Orta Nova non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e rientra nella fascia dei comuni virtuosi come indicato nella seguente tabella secondo il DPCM del 17.03.2020:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	2025
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2024
		VALORE	16.736
		FASCIA	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	2023
		(a)	1.724.622,85 € (l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	11.877.685,87 €
		2022	12.801.228,87 €
		2023	14.586.554,05 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			13.088.489,60 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	2.174.437,54 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	10.914.052,06 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	15,80%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	1.222.171,21 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	2.946.794,06 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2025	(g) 27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	(h) 2.946.794,06 €

Il Comune di Orta Nova si trova dunque al disotto del primo valore soglia, posto al 27% del rapporto spesa del personale/entrate correnti.

E' stato quantificato il limite aggiornato della spesa del personale definendosi così l'importo di euro 2.946.794,06 quale importo massimo della spesa di personale iscrivibile nel Bilancio di previsione 2025;

Si evidenzia quanto già ribadito in diversi articoli del citato DPCM che il budget disponibile può essere utilizzato per intero a condizione di rispettare i seguenti punti:

a) tetto complessivo della spesa del personale non superiore alla corrispondente spesa media del triennio 2011- 2013 equivalente a € 2.543.463,47, dando atto che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1 DPCM 17/03/2020);

b) rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Pertanto, si evidenzia che la spesa del personale risultante dall'attuazione del presente piano del fabbisogno del personale 2025/2027 e dal piano annuale delle assunzioni, comporta il rispetto del limite della spesa media del triennio 2011/2013 di € 2.543.463,47.

Inoltre, la spesa del personale al netto dell'IRAP e della spesa per assunzioni a tempo determinato a valere su progetti PNRR, su risorse proprie effettuate ai sensi dell'art. 31 bis commi 1 e 4 DL. N. 152/2021 non rilevanti ai fini dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e della spesa sostenuta per il potenziamento dei servizi sociali finanziata dal Fondo Povertà, risulta rispettosa dei limiti di legge.

Si rileva che il Piano Occupazionale per l'Anno 2025 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 104 del D. Lgs n. 66/2010 e che la spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista.

In allegato al presente PIAO si riporta la seguente documentazione:

Allegato A - capacità assunzionale dell'Ente ai sensi del DM 17/03/2020;

Allegato B - dotazione organica dell'Ente - prospetto economico;

Allegato C – piano occupazionale;

Allegato D - dotazione organica dell'Ente - prospetto giuridico.

03.03.02 Rotazione

Per quanto riguarda la rotazione dei Responsabili titolari incarichi di elevata qualificazione e del personale impiegato nei settori a rischio si rimanda a quanto riportato nel Piano triennale della prevenzione della corruzione 2025-2027.

03.03.03 Piani formativi

Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 61 del 15/05/2025

Negli anni trascorsi ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente a seguito del processo di riassetto in atto, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti. In particolare, il personale dipendente ha partecipato a diversi corsi di formazione nelle materie relative alle aree di appartenenza partecipando a corsi online organizzati da IFEL Formazione, ASMEL e ANUTEL.

Per gli anni 2025-2027, l'Ente darà attuazione a quanto stabilito dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del Comparto Personale delle Funzioni Locali in materia di formazione del personale prevedendola definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento nel rispetto delle 40 ore di formazione annuale e delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del citato CCNL.

03.03.04 Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, sarà realizzata un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

L'indagine, come sopra evidenziato, comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal DM 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento ed ai quali si rinvia.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP, e della verifica annuale.

Relativamente al ciclo della performance il monitoraggio si svolge secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della G.C. n. 42 del 21/4/2020.

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche da parte del R.P.C.T. coadiuvato dai Responsabili di Posizioni organizzativa.

04.01 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa, ai sensi delle norme e dei Regolamenti vigenti, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Il Comune di Orta Nova ha investito sul "sistema qualità dell'ente".

Per quanto concerne le "Modalità di effettuazione del controllo di qualità", si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica emulticanale;
- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;
- d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

Le indagini di "customer satisfaction" che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, verranno svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Gli ambiti indagati sono quasi tutti quelli istituzionali, con particolare attenzione a quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Servizi Sociali
- Biblioteca
- Servizi Anagrafici
- Ufficio Contratti e Piattaforme di E - Procurement
- Protocollo
- Polizia Municipale
- Tributi
- Ecc..

Altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, ma confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente. Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della

performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009, al fine di integrare nel SVMP la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e di sviluppare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo e il costante potenziamento di forme di partecipazione e collaborazione. Stante le precedenti premesse, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa per quanto concerne la dimensione dell'output in termini di efficacia soggettiva, è possibile calcolare annualmente un indice complessivo di gradimento riferito alla media dei voti sintetici di gradimento dei servizi erogati risultanti dalle singole indagini di customer.

ALLEGATI

All. 1 Atti Piano della Performance 2025/2027

All. 2 Atti Piano Triennale della prevenzione della corruzione 2025/2027

All. 3 Atti Piano delle azioni positive 2025/2027

All. 3 Atti Piano del fabbisogno del personale 2025/2027

All. 4 Delibera approvazione obiettivi di accessibilità.