

Allegato A)

PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- ricercare e favorire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- ricercare e favorire una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di: Ancona

Indirizzo: Largo XXIV maggio, n. 1 (C.A.P. 60123)

Codice fiscale/Partita IVA: Ancona P.IVA 00351040423

Sindaco: Avv. Valeria Mancinelli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2021: 738 inclusa dirigenza

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2021: dato provvisorio Istat 98.664; ANPR al 28 luglio 2022, 99.761;

Telefono: Centralino +39 071 222 1 / URP: +39 071 222 4343 / Numero Verde: 800 653 413

Sito internet: "<https://www.comuneancona.it>"

E-mail: info@comune.ancona.it

PEC: comune.ancona@emarche.it

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Si richiama il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 138 del 21 dicembre 2021;

Sottosezione di programmazione Performance

Si richiamano:

- il Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 13 maggio 2022;
- il Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 13 aprile 2022.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 29 aprile 2022.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 246 del 14 giugno 2022.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Secondo quanto indicato nel Decreto del 24 giugno u. s. del Ministro per la pubblica amministrazione, con riguardo alla presente sottosezione ,si riporta quanto segue.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, il "Lavoro agile", presso l'Ente, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente, oltre che dal regolamento interno adottato con delibera n. 155 del 6 maggio 2020.

L'accesso allo "smart work" viene autorizzato da ogni dirigente, nel rispetto delle percentuali di personale autorizzabile previste dalla normativa vigente, senza che ciò determini sul personale stesso penalizzazioni in termini di riconoscimento della professionalità e/o della progressione di carriera.

Condizionalità e fattori abilitanti

L'autorizzazione avviene attraverso l'approvazione di un accordo individuale, da cui dovrà emergere come lo svolgimento del lavoro in modalità "agile":

- 1) non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) avvenga nell'ambito di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in tale modalità assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) avvenga previa verifica di eventuali "arretrati" che, laddove sussistano, dovranno essere smaltiti secondo una specifica pianificazione;
- 4) abbia luogo con l'utilizzo di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta e che il dipendente sia adeguatamente preparato ad utilizzarli;
- 5) avvenga mediante ricorso a strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione da remoto;

L'avvio del lavoro agile avviene, di norma, su base volontaria, previa sottoscrizione di un accordo individuale tra il Dirigente e l'interessato, ove viene specificato un apposito progetto e relativi obiettivi, coerenti con le previsioni del Piano della Performance.

Il Dirigente verifica periodicamente la rispondenza dell'attività svolta agli obiettivi assegnati ed ai risultati attesi, tenuto conto della rendicontazione effettuata dal dipendente, evidenziandone eventuali scostamenti e, nel caso, valutando l'opportunità di apportare modifiche al progetto.

Obiettivi e contributi al miglioramento della performance

In coerenza con le strategie nella gestione del personale indicate nel Piano triennale del fabbisogno del personale, che qui si richiamano, le finalità perseguite dall'amministrazione mediante ricorso a tale modalità innovativa di organizzazione del lavoro sono:

1. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, promuovendo e tutelando le cure parentali;
2. promuovere una cultura manageriale e modelli organizzativi fondati sulla programmazione di obiettivi e sulla misurazione dei risultati piuttosto che sul controllo visivo della prestazione;
3. stimolare una maggiore autonomia e capacità decisionale unite a flessibilità riconosciuta ai lavoratori, sviluppando negli stessi una responsabilità di risultato piuttosto che di mera prestazione;
4. favorire relazioni professionali fondate sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro, stimolando comportamenti virtuosi favorendo spirito di collaborazione;
5. reingegnerizzare e digitalizzare i processi lavorativi ottimizzando la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
6. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro in termini di volumi e percorrenze;
7. riorganizzare gli spazi di lavoro anche in funzione di assicurare l'adeguato distanziamento sociale tra i dipendenti in caso di rischio epidemiologico al fine di garantire, anche in tali contesti, continuità nell'erogazione dei servizi.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Si richiama Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 361 del 21 settembre 2021, da ultimo aggiornato con deliberazione n. 31 del 15 febbraio 2022.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.