

# COMUNE DI LADISPOLI

PROVINCIA DI ROMA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PRIMA APPLICAZIONE E RICOGNIZIONE DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022/2024 (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 e s.m.i.)

*Guida alla compilazione: In relazione alla natura della programmazione integrata obiettivo del presente documento, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal Piao consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3), costituiscono una premessa comune e introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.*

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni > 50 dipendenti	Amministrazioni < 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.	SI	SI
<b>Scheda anagrafica:</b> Comune di Ladispoli Indirizzo: Piazza G. Falcone n. 1 Codice fiscale/Partita IVA: 02641830589 Telefono: 06.992311 Sito internet: www.comunediladispoli.it E-mail: _____ PEC: comunediladispoli@certificazioneposta.it			
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			

<p><b>2.1 Valore pubblico</b></p>	<p>La prima definizione di valore pubblico collegata alla performance si ritrova nelle linee guida n. 2/2017 della Funzione Pubblica inteso come “miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”. “Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.</p> <p>Si riportano di seguito le principali categorie di indicatori di impatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatto sociale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;</li> <li>• impatto economico: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;</li> <li>• impatto ambientale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.</li> </ul> <p>L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte. Nella prospettiva del risk management (corruttivo) la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PA, mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi. Dalla integrazione tra Performance &amp; Risk management deriva il Modello di Public Value Governance finalizzato alla creazione e protezione del Valore Pubblico con il quale la PA si propone di governare in forma sinergica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il Ciclo del Performance Management, al fine di potenziare il Valore Pubblico;</li> <li>• il Ciclo del Risk Management, al fine di proteggere il Valore Pubblico.</li> </ul> <p>Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, l’ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire. L’articolo 3 comma 2 del DPR 81 del 24 giugno 2022 prevede che per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico faccia riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.</p> <p>A seguito delle elezioni amministrative svolte nel mese di giugno c.a. l’amministrazione sta provvedendo a redigere una nota di aggiornamento al DUP 2022-2024, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 4 del 24/02/2022 in relazione agli ambiti/obiettivi strategici. La definizione della sezione degli Obiettivi di Valore Pubblico verrà integrata nel PIAO a seguito del completamento della fase di monitoraggio correlata allo stato di attuazione dei programmi attualmente in fase di definizione.</p>	<p><b>SI</b></p>	<p><b>NO</b></p>
<p><b>Valore Pubblico:</b> il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 24/02/2022</p>			

<p><b>2.2. Performance</b></p>	<p>Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione. Il Piano della performance è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Con il Piano delle performance ed i suoi aggiornamenti vengono inoltre definiti gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 ed agli stessi correlati indicatori di misurazione di performance dell'amministrazione e di misurazione di performance individuale. Il Piano esecutivo di Gestione per il periodo 2022/2024 contenente il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), delle attività e della performance del Comune di Ladispoli è stato approvato con delibera di Giunta n. 95 del 06/05/2022. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti e assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. L'analisi della performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione. Partendo infatti dall'attività di Programmazione ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture, formalizzati nel Piano Esecutivo di Gestione o nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (che sostituiscono il Piano della Performance negli Enti Locali), si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale. Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;</li> <li>b. Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle Risorse;</li> <li>c. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</li> <li>d. Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale con la redazione della relazione della performance;</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>NO</b></p>
--------------------------------	--	--	--

	<p>e. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</p> <p>f. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p>		
<p><b>Performance:</b> il Piano esecutivo di Gestione per il periodo 2022/2024 contenente il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), delle attività e della performance, è stato approvato con delibera di Giunta n. 95 del 06/05/2022.</p>			
<p><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Il PTPC rappresenta lo strumento attraverso il quale il Comune mette a sistema e descrive un processo, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione. Il PTPC costituisce il programma di attività concrete, con indicazioni delle aree di rischio e dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei relativi tempi. Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024, redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento, seguendo le linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC), muove dai precedenti Piani, costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure di prevenzione aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità ed i contenuti ponendosi, costantemente, nella prospettiva di superamento della logica di mero adempimento, per orientarsi, sempre più, al risultato ed al miglioramento continuo, mediante la messa in campo delle necessarie misure di prevenzione oggettive e soggettive non solo generali, ma specifiche e frutto delle esperienze concrete dell'Amministrazione.</p> <p>Il Piano 2022_2024 approvato con delibera di Giunta n. 10 del 14/01/2022 si prefigge, in continuità con l'azione svolta negli anni precedenti, il raggiungimento delle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ridurre le opportunità che si producano casi di corruzione, attraverso l'analisi delle condizioni abilitanti ed interventi organizzativi colti a prevenirli;</li> <li>- aumentare la possibilità di scoprire casi di corruzione, attraverso un programma coordinato di monitoraggi e con la progettazione di misure "sostanziali" (ovvero calibrate sulla specificità del contesto esterno ed interno dell'Amministrazione), pur nella consapevolezza della scarsità di risorse umane e finanziarie da adibire allo scopo;</li> <li>- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso un collegamento funzionale tra anticorruzione-trasparenza- controlli interni - performance;</li> <li>- semplificare le attività dell'amministrazione ed accrescere gli strumenti di controllo sociale diffuso, attraverso lo sviluppo delle attività volte a dare concreta attuazione all'istituto dell'Accesso Civico Generalizzato (FOIA).</li> </ul> <p>Stante la scelta di aggiornare l'esistente anziché rivoluzionarlo, il Piano, in ottica non meramente adempimentale, al fine di migliorare le azioni complessive, conferma l'ispirazione a principi strategici, metodologici e finalistici, come di seguito sintetizzato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Principi Strategici</li> <li>2) Principi Metodologici</li> <li>3) Gradualità.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p> <p>(procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> Autorizzazione/c concessione;</li> <li><b>b)</b> Contratti pubblici;</li> <li><b>c)</b> Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li><b>d)</b> Concorsi e prove selettive;</li> <li><b>e)</b> Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli</li> </ol>

	<p>4) Selettività.  5) Integrazione.  6) Miglioramento e apprendimento continuo.  7) Principi finalistici  8) Orizzonte del valore pubblico.</p> <p>I soggetti destinatari del PTPC coincidono con tutti gli incaricati di posizione organizzativa e tutto il personale, a qualsiasi titolo in servizio. Essi sono tenuti ad assicurare la collaborazione all'attuazione del Piano, adempiendo alle disposizioni e alle attività previste, secondo gli indirizzi e le indicazioni tecnico-operative definite dal RPTPC.</p> <p>Il Responsabile (RPCT) è nominato con provvedimento del Sindaco, in conformità a quanto disposto dall'articolo 1, comma 7, della L. n.190/2012 ed esercita i compiti attribuitigli dalla legge e dal PTPCT. È coadiuvato da una struttura organizzativa di supporto che si identifica nell'ambito del Segretariato Generale.</p> <p>Ruolo principale del RPCT è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'Amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.</p> <p>Tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno dell'Ente al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni e duplicazioni, l'intero sistema dei controlli previsti anche al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.</p> <p>La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del RPCT da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del PTPCT è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.</p> <p>L'OIV riveste un ruolo fondamentale nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;</p> <p>L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento</p>	<p>obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</p> <p>L'aggiornamento nel triennio divigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative.</p>
--	---	---

<b>Anticorruzione:</b> il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 10 del 14/01/2022			
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>La struttura operativa del comune di Ladispoli è articolata in Settori ed Uffici.  Il Settore è la struttura organica di primo livello del comune, cui è preposto un funzionario, titolare di posizione organizzativa, deputato, per gli uffici in esso compresi:  -alle analisi dei bisogni per comparti omogenei;  -alla programmazione;  -alla realizzazione degli interventi di competenza;  -al controllo, in itinere, delle operazioni;  -alla verifica finale dei risultati.  Per ogni settore è individuata la dotazione organica e l'organizzazione interna.  Alla data del 1° luglio 2022 i dipendenti in servizio risultano 101 di cui n. 21 di cat. B (di cui 1 art. 90), n. 56 di Cat. C e n. 24 di cat. D (di cui uno in aspettativa)</p> <p>Attualmente sono presenti n. 15 titolari di Posizione Organizzativa di cui un funzionario assunto con art. 110 c. 1 TUEL e due ulteriori bandi da espletare per medesime categorie con medesimo accesso.  Nel mese di settembre 2022 sono stati assunti ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 per l'Ufficio di Staff del Sindaco n. 12 artt. 90 di cui n. 2 di cat. B e n. 10 di cat. C</p>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>Organizzazione:</b> la Struttura Organizzativa dell'Ente è stata approvata con delibera di Giunta n. 109 del 18/06/2021			
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>A causa dell'emergenza sanitaria 2020 il Comune di Ladispoli ha riscoperto la potenzialità del lavoro agile quale processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro oltre, ovviamente, al potersi identificare come unico strumento utilizzabile in contesti emergenziali garantendo la continuità lavorativa e l'erogazione di servizi. Su tali basi si è sviluppato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 185 del</p>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

	<p>15/10/2021, che si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente. A seguito dell'emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l'adozione di ulteriori strumenti, anche contrattuali, si provvederà ad adeguare il documento.</p> <p>L'attuazione del lavoro agile si configura quindi come una modalità per raggiungere obiettivi illustrati ed assegnati nel PEG.</p> <p>Gli indicatori della salute dell'Ente riguardano l'adeguatezza dell'organizzazione dell'Ente rispetto all'introduzione del lavoro agile.</p> <p>Sono indicatori utilizzabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Miglioramento del clima organizzativo</li> <li>-Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi e per processi</li> <li>-Riorganizzazione partecipata</li> <li>-Benessere organizzativo</li> <li>-Presenza di un help desk informatico dedicato</li> <li>-Monitoraggio del lavoro agile.</li> </ul>		
<p><b>Lavoro agile:</b> il Piano sul Lavoro Agile per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 185 del 15/10/2021</p>			

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>L'attuale struttura organizzativa è stata definita ed approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 109/2021. In sede di approvazione della struttura organizzativa è stato approvato il nuovo organigramma. L'assetto di micro-organizzazione delle singole aree organizzative è stato poi determinato dai singoli funzionari con proprie determinazioni. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 31/12/2021 è stato approvato il "PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024", strumento con il quale è stato programmato il nuovo fabbisogno di personale per l'assolvimento di compiti istituzionali dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con gli obiettivi del DUP 2022/2024; sono state previste assunzioni per la copertura di posti vacanti a seguito di mobilità interne, cessazioni di personale per trasferimento e/o comandi presso altre Amministrazioni, assunzioni previste per il funzionamento del sistema integrato dei servizi sociali della Regione Lazio, ai sensi dell'art. 35, 3° comma della legge regionale 10 agosto 2016, n. 11, di cui alla citata delibera n. 21 del 21/06/2021, finanziate con fondi regionali; assunzioni a tempo indeterminato nel settore dei Servizi Sociali a seguito di redistribuzione delle risorse economiche, tramite la ripartizione della quota perequativa del fondo di solidarietà comunale, nonché assunzioni straordinarie a tempo determinato di Operatori di Polizia.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 159 in data 09/08/2022 esecutiva, è stata approvata, nelle more della piena applicazione del nuovo Piano Integrato Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, con il dettaglio per l'annualità in corso.</p>	<p><b>SI</b></p>	<p><b>SI</b></p>
---	---	------------------	------------------



--	--	--	--

**Fabbisogno di personale:** il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024 approvato con delibera di Giunta n. 248 del 31/12/2021 e n. 159 del 09/08/2022

<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>Vengono riportati di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti da avviare nel corso del triennio 2022-2024.</p> <p>- Il Monitoraggio della Qualità</p> <p>Negli ultimi anni, in particolare con il D.Lgs. 150/2009, con il D.L. 74/2011 in materia di controlli interni, convertito in Legge n. 213/2012 e con il D.Lgs. 74/2017 gli interventi normativi hanno spinto per l'introduzione anche nell'ente locale di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della qualità effettiva e percepita dei servizi. Da qui la necessità di adottare nuove tipologie di controlli interni, finalizzati a rilevare la qualità dei servizi erogati e a considerare la qualità dei servizi quale elemento strategico nella valutazione della performance. Nel corso del triennio 2022-2024 si intende avviare un sistema qualità del Comune, coordinato dall'Ufficio Controlli interni, prevenzione della corruzione e trasparenza e dall'Ufficio controllo di gestione e realizzato con</p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
------------------------	--	-----------	-----------

	<p>la collaborazione della rete dei referenti nelle aree organizzative dell'ente.</p> <p>Il Piano della Qualità</p> <p>La presente sezione contiene la pianificazione delle attività finalizzate ad introdurre strumenti di rilevazione e misurazione della qualità dei servizi erogati nel Comune di Ladispoli. Per ogni misura prevista verrà indicata l'area organizzativa coinvolta e l'oggetto di analisi del servizio individuato.</p> <p>La metodologia</p> <p>La rilevazione della qualità da un punto di vista metodologico si baserà su un approccio integrato, prevedendo il contemporaneo utilizzo di differenti strumenti di analisi e intervento. Sarà articolata in due sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la qualità percepita dall'utente (rilevabile tramite indagini di customer satisfaction);</li> <li>- la qualità effettiva del servizio, misurata attraverso un set di indicatori (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia), intese quali strumenti per la riqualificazione del rapporto utente/cliente e ente erogatore.</li> </ul>		
--	---	--	--