



COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Premessa

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

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Via Capoluogo, 87 52033 – Caprese Michelangelo (AR) tel.0575/793912 Posta Elettronica Certificata: protocollo.capresemichelangelo@pec.it Cod.Fisc.: 82000910511 Codice Univoco: UFUQVZ Iban: IT10 B083 4571 3600 0000 0000 641		SI

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la <u>piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare</u> , secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.		SI
2.1 Valore pubblico	La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata , perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.		SI

2.2 Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Il Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance 2021-2023 sono stati approvati dal Comune di Caprese Michelangelo con <i>deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 13.09.2022 e con deliberazione di Giunta Municipale n. 20 del 25.02.2021.</i> Tale punto può comunque essere così riassunto: Quali sono gli Obiettivi per l'anno 2022? Chi risponde dell'Obiettivo? Responsabili di Posizione Organizzativa a cui fanno capo gli obiettivi indicati dall'Amministrazione Dott.ssa Francesca Meazzini – Vice Segretario Comunale e Responsabile Area Contabile/Personale Geom. Landucci Luca – Responsabile Area Tecnica Gli obiettivi sono quelli indicati nel piano dettagliato degli obiettivi - anno 2022 approvati con delibera di Giunta Municipale n. 73 del 13/09/2022..		
-------------------------------	---	--	--

	Dove sono verificabili i dati? Essi saranno verificati sulla base degli atti (<i>determinazioni, deliberazioni, bandi...</i>) che l'ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell'Amministrazione. Quali sono gli obiettivi e le <i>performance</i> per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere? Il Comune di Pieve Santo Stefano ha approvato a riguardo la Deliberazione di Giunta n. 21 del 27.02.2020 ad oggetto "<i>Approvazione Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022</i>" approvato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii. Nell'ambito del capitolo relativo ai Servizi del Piano Triennale, porrà attenzione agli obiettivi attinenti i seguenti argomenti e meglio trattati nell'allegato: - interventi formativi - interventi mirati al superamento delle condizioni di sottorappresentanza femminile - interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare - interventi di valorizzazione del ruolo e delle competenze del comitato delle pari opportunità dell'Ente		
--	--	--	--

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.		SI
3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative); • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati		SI

3.1 Struttura organizzativa	Con deliberazione di Giunta n. 29 del 10.03.2022, si è proceduto ad adottare il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale si è individuato l' organigramma dell'ente.		
--	---	--	--

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO																																	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti																														
3.2 Organizzazioni e del lavoro agile	Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In caso di mancata adozione del POLA, <u>il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u> Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica. Questa Amministrazione si avvale di quest'ultima possibilità.		SI																														
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Con deliberazione di Giunta n. 29 del 10.03.2022, si è proceduto ad adottare il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, all'interno del quale è stato stabilito di procedere alla sostituzione del personale dimissionario. Consistenza di personale al 31 dicembre 2021: DOTAZIONE ORGANICA – Comune di Caprese Michelangelo – al 31/12/2021 <table><tr><th>CAT. PROFILI PROFESSIONALI</th><th>coperti</th><th>vacanti</th></tr><tr><td>B1</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Esecutore tecnico area manutentiva</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Collaboratore professionale cuoco</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>TOT. B1</td><td></td><td></td></tr><tr><td>B3</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Collaboratore amministrativo</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>Collaboratore tecnico specializzato</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>TOT. B3</td><td></td><td></td></tr><tr><td>C1</td><td></td><td></td></tr></table>	CAT. PROFILI PROFESSIONALI	coperti	vacanti	B1			Esecutore tecnico area manutentiva	1	2	Collaboratore professionale cuoco	0	1	TOT. B1			B3			Collaboratore amministrativo	1	0	Collaboratore tecnico specializzato	1	3	TOT. B3			C1				SI
CAT. PROFILI PROFESSIONALI	coperti	vacanti																															
B1																																	
Esecutore tecnico area manutentiva	1	2																															
Collaboratore professionale cuoco	0	1																															
TOT. B1																																	
B3																																	
Collaboratore amministrativo	1	0																															
Collaboratore tecnico specializzato	1	3																															
TOT. B3																																	
C1																																	

	Istruttore Polizia Municipale	0	1		
	Istruttore Amministrativo/Serv.Demografici	1	0		
	Istruttore Tecnico	2	0		
	Istruttore Amministrativo/Segreteria	1	0		
	TOT. C1				
	D1				
	Istruttore Direttivo/Amministrativo/Contab.	1	0		
	Istruttore Direttivo Farmacia	1	0		
	Funzionario Tecnico	0	1		
	TOT. D1				
	TOTALE personale al 31.12.2021	9	8		

3.3.1 3.2 Formazione del personale	La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'allegato alla deliberazione di giunta n. 21 del 27.02.2020 ad oggetto <i>"Approvazione Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022"</i> approvato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.		
---	---	--	--

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.		SI