



Comune di Piombino

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Indirizzo	Via Ferruccio, 4 – 57025 piombino (LI)
C.F.	00290280494
Telefono	0565.63111
E-mail	urp@comune.piombino.li.it
PEC	comunepiombino@postacert.toscana.it
Sito web	www.comune.piombino.li.it
Canali social	www.facebook.com/Comunedipiombino www.twitter.com/ComunePiombino www.instagram.com/comunepiombino www.youtube.com/user/piombinoURP Streaming Consigli Comunali
Sindaco	Francesco Ferrari
Numero di dipendenti al 31/12/21	189
Numero di abitanti al 31/12/21	32.602

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione Valore pubblico</p>	<p>Il D.L. n.80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in legge n.113 del 6 agosto 2022, introduce per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione – e il DPCM del 30 giugno 2022, n.132 definisce che il PIAO assorba i piani di programmazione già esistenti, incluso il Piano della Performance; già unificato con il Piano dettagliato degli obiettivi nel PEG. Inoltre, viene posto a guida di tutto il PIAO il concetto di Valore pubblico, che indica il miglioramento del livello di benessere sociale della comunità e le modalità con cui l'ente intende realizzarlo.</p> <p>La misurazione del Valore pubblico, in un confronto tra baseline, target a preventivo e risultato a consuntivo, si dovrebbe effettuare tramite indicatori di impatto.</p> <p>Nel primo anno di applicazione del PIAO - il benessere non è associato a molteplici dimensioni di impatto ed il Valore Pubblico si misura in termini di realizzazione degli obiettivi strategici affidati ai dirigenti. Quindi, il Valore pubblico si sostanzia nel primo anno di applicazione in una logica ancora relativamente autoreferenziale, perché è calcolato come il rapporto tra la misura del grado di realizzazione dei singoli obiettivi (ognuno dei quali misurati su scala da 1 a 100) ed il grado di soddisfazione percepito dal cittadino-utente rispetto all'output generato dagli obiettivi.</p> <p>Dal secondo anno di applicazione (2023) in poi, sarà possibile misurare il Valore pubblico ponendo in relazione diversi indicatori - d'obiettivo e d'impatto - all'interno di un arco temporale pluriennale. Infatti, il Valore pubblico è tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'ente di trovare un compromesso migliorativo tra gli obiettivi strategico gestionali, il grado di soddisfazione dei cittadini e il risultato richiesto ai dirigenti sugli obiettivi storici assegnati. Calcolare la misura sintetica del Valore pubblico, per quanto relativa, consente di mettere a sistema e governare i diversi indicatori di impatto, intervenendo in maniera selettiva in caso di scostamenti tra consuntivo e preventivo.</p> <p>L'ente dunque, andrà a creare Valore pubblico (verificato a consuntivo) in misura superiore/inferiore rispetto alla baseline dei singoli obiettivi, ma anche in base al target atteso ed identificato nell'indicatore assegnato dal singolo dirigente al proprio obiettivo e in relazione allo scostamento tra questo ed il valore attribuito dal cittadino-utente col proprio grado di soddisfazione, rilevato tramite questionario o altro sistema indicizzato.</p> <p>Va da sé che il Valore pubblico non è associabile a qualsiasi obiettivo, ma soltanto a quelli strategici ed associabili ad un servizio/opera (output) rilevante all'esterno della struttura o all'interno, quando questo comporti un miglioramento oggettivo della stessa.</p> <p>Il controllo strategico suggerirà infine all'amministrazione di presidiare meglio gli eventuali scostamenti nella successiva pianificazione strategica.</p>
<p>Sottosezione Performance</p>	<p>Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubbliche Amministrazioni, sono unificati organicamente nel PEG, documento che rappresenta il presupposto fondamentale del controllo di gestione ed elemento portante dei sistemi di valutazione.</p> <p>Il Piano della Performance individua il complesso degli obiettivi che vengono attribuiti ai dirigenti con le relative risorse necessarie alla loro realizzazione e alla gestione dei servizi di competenza.</p> <p>Il TUEL, agli artt. 196 "Controllo di gestione" e 197 "Modalità del controllo di</p>

	<p>gestione" prevede, al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati e la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, la necessità di predisporre un Piano dettagliato di obiettivi, i quali devono essere valutati nel loro stato di attuazione per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa.</p> <p>Le disposizioni inerenti la misurazione e valutazione delle performance introdotte dalla riforma del pubblico impiego di cui al D. Lgs. 150/2009, prevedono l'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità Organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità contenute nel decreto stesso, nonché secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nella valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, risulta quindi importante la misurazione degli obiettivi, realizzata tramite un set di indicatori che analizzano i diversi aspetti dell'attività amministrativa.</p> <p>Il Piano della Performance è allegato alla presente delibera di Giunta Comunale e sarà consultabile nella sezione Trasparenza del sito istituzionale: https://trasparenza.comune.piombino.li.it/index.php?id_sezione=44</p>
<p>Sottosezione Performance</p>	<p>In coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, l'amministrazione definisce gli obiettivi strategici e ordinari che intende perseguire.</p> <p>Gli obiettivi strategici sono quelli di carattere generale che vengono individuati tramite un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne; vengono definiti sia in termini attuali che prospettici e rispecchiano l'indirizzo strategico dell'amministrazione, nell'ottica della creazione di Vaore pubblico e di benessere di tutti i cittadini.</p> <p>Gli obiettivi ordinari vengono assegnati in gestione alla dirigenza e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei dirigenti dell'ente, nonché le attività dei titolari di posizione organizzativa e di tutto il personale dipendente; il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito e alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.</p> <p>Questi obiettivi vengono creati sulla base di parametri di tipo quantitativo e qualitativo, relativamente a un determinato periodo di tempo.</p> <p>Per l'anno 2022 sono stati inoltre identificati i seguenti obiettivi trasversali d'ente: semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, salute organizzativa e pari opportunità riscontrabili in alcuni degli obiettivi assegnati ai dirigenti</p> <p>Il Piano degli obiettivi è parte integrante del Piano della Performance, allegato alla presente delibera di Giunta Comunale e sarà consultabile nella sezione Trasparenza del sito istituzionale: https://trasparenza.comune.piombino.li.it/index.php?id_sezione=44</p>
<p>Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>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 grazie ai supporti messi a disposizione dall'ANAC, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza redige il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.), che disciplina le modalità per rendere accessibili dati e informazioni dell'amministrazione, con le modalità espressamente indicate nel D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Si rimanda alla consultazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024: https://trasparenza.comune.piombino.li.it/index.php?id_sezione=769</p>

	<p>Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, sono finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti. Uno specifico rilievo assume il costante aggiornamento di dati e informazioni previsti dalle norme sulla trasparenza amministrativa, anche in funzione di miglioramento dei servizi al cittadino.</p>
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione Struttura organizzativa	<p>Organigramma dell'Ente: https://servizionline.comune.piombino.li.it/jattiwebpiombino/AttiPubblicazioni?servizio=Allegato&idDocumentale=157090</p>
	<p>La dotazione organica dell'Ente, suddivisa per settori e servizi è allegata alla presente delibera di Giunta Comunale.</p>
	<p>Piano delle azioni positive: https://trasparenza.comune.piombino.li.it/contenuto13073_pagina_714.html</p>
	<p>Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile: https://servizionline.comune.piombino.li.it/jattiwebpiombino/AttiPubblicazioni?servizio=Allegato&idDocumentale=189489</p>
Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.23 del 2/02/2022, consultabile sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale: https://trasparenza.comune.piombino.li.it/index.php?id_sezione=713</p>
Sottosezione Formazione del personale	<p>L'ente non ha formalizzato un Piano della formazione del personale ma ha provveduto alla rilevazione del fabbisogno formativo in modo costante da parte dei Dirigenti, assegnando un budget annuale e prefiggendosi degli obiettivi altresì convenuti con le OO.SS.. I progetti trasversali e la formazione al ruolo dirigenziale e delle posizioni organizzative sono coordinate dal Segretario Generale. Nel corso dell'anno viene realizzata una formazione orientata ai seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffusione della conoscenza del sistema dell'anticorruzione, • aggiornamento delle conoscenze tecniche relative al proprio settore.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

	<p>Il monitoraggio dei servizi viene realizzato tramite indagini di customer satisfaction, volte a misurare il grado di soddisfazione degli utenti e della qualità percepita da parte dei cittadini e delle imprese. Questo tipo di indagini servono ad ascoltare e comprendere i bisogni dei cittadini, a sviluppare un dialogo tra chi eroga il servizio e chi lo riceve, in modo da migliorarne la fruizione e l'efficacia. Rilevare la customer satisfaction, inoltre, consente alle amministrazioni di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandole a relazionarsi con i cittadini a conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e a riprogettare, di conseguenza, sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi.</p>
--	--