



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

### **Comune di Torriglia (GE)**

#### **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.

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Via Municipio 16 16029 – Torriglia (GE)  tel. 010/944143 Posta Elettronica Certificata: protocollogenerale. <a href="mailto:comunetorriglia@pec.it">comunetorriglia@pec.it</a>  P.Iva: 00864610100 Cod.Fisc.: 80007330105 Codice Univoco: UFYJEM Iban: IT31Y0538732260000047151237		SI

COMUNE DI TORRIGLIA			
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 <b>missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico</b> a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo <b>economicità</b> 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 <b>il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata</b> , perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i <b>valori intangibili</b> 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.		

<p><b>2.2 Performance</b></p>	<p>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.</p> <p>Si allega a tal fine il <b>Piano Performances 2022/2024</b> approvato dal Comune di Torriglia con <i>deliberazione di Giunta n. 45 del 14.10.2022</i>.</p> <p>Tale punto può comunque essere così riassunto:  <b>Quali sono gli Obiettivi per l'anno 2022? Chi risponde dell'Obiettivo?</b></p> <p>A questo proposito l'Ente ha adottato con deliberazione G.C.n. 44 del 14.10.2022 il piano delle performances 2022-2024 tenendo in conto gli obiettivi della digitalizzazione, trasparenza e PNRR.      Degli obiettivi rispondono i responsabili d'area, titolari di P.O.</p> <p>Non molto percepito il livello di customer satisfaction: l'età media della popolazione è alta (65 anni) e vi è una elevata analfabetizzazione digitale. L'amministrazione nel triennio a venire ha previsto un piano di alfabetizzazione digitale over 65 e di accessibilità con particolare attenzione alla formazione, sensibilizzazione e uso delle tecnologie digitali destinato alla comunità da perseguire tramite un ufficio istituito ad hoc e il sostegno dell'associazionismo del territorio.</p>		
-------------------------------	---	--	--

	<p><b>Dove sono verificabili i dati?</b> 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.</p> <p><b>Quali sono gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?</b></p> <p>Il Comune di Torriglia ha approvato a riguardo la deliberazione di Giunta n. 10 del 14.10.2022 ad oggetto “<i>Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.</i>”.</p> <p>Nell'ambito del capitolo relativo ai Servizi del Piano Triennale, porrà attenzione ai seguenti Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Formazione del personale attraverso attività che possano consentire a tutto il personale di sviluppare una crescita professionale e di carriera;</li><li>• Orari di lavoro: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso il lavoro agile;</li><li>• Sviluppo carriera e professionalità: fornire opportunità per lo sviluppo della carriera e della professionalità del personale attraverso le leve contrattuali (premi incentivanti/progressioni orizzontali);</li><li>• Informazione. Tenere il personale costantemente informato circa le tematiche relative alle pari opportunità</li></ul>		
--	--	--	--

<b>COMUNE DI TORRIGLIA</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>		SI
<b>3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organigramma;</li> <li>• livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);</li> <li>• ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</li> <li>• 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</li> </ul>		<p>Il Comune di Torriglia è suddiviso in 3 macroaree con relative 3 posizioni organizzative: amministrativa che comprende anche il servizio di vigilanza (n.5 dipendenti comprese il vigile), economico-finanziaria in cui rientrano anche i tributi, la gestione economica del personale e i servizi cimiteriali (3 dipendenti) e l'area tecnica (uno e mezzo) che comprende anche il patrimonio.</p> <p>Si precisa che i servizi alla persona sono affidati al Segretario e i servizi sport-turismo-cultura al Sindaco.</p>

<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	Organigramma dell'ente <u>allegato al presente piano.</u>		
------------------------------------	---	--	--

COMUNE DI TORRIGLIA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazione con più di 50 dipendenti	Amministrazione con meno di 50 dipendenti
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano <b> misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il Comune di Torriglia non ha adottato POLA.</p>		SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Con deliberazione di Giunta n. 27 del 20.05.2022, si è proceduto ad approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale con rilevazione delle eccedenze per il triennio 2022-2024, all'interno del quale è stato stabilito di non procedere ad alcuna assunzione a tempo indeterminato. Tale Piano è stato poi aggiornato con deliberazione G.C. n.42 del 25.09.2022.</p> <p><b>Consistenza di personale al 31 dicembre 2021:</b></p> <p>Area Amministrativa/vigilanza:  N.1 dipendente categoria D titolare di P.O. (donna);  n. 1 dipendente di categoria C (donna)  n.2 dipendenti di categoria B3 (uomini)  n.1 dipendente di categoria C (vigile)</p> <p>Area economico-finanziaria  n.1 dipendente categoria D titolare di P.O.  n.2 dipendenti di categoria C (donne)</p> <p>Area tecnica  N.1 dipendente di categoria D (part time al 50%) titolare di P.O. (uomo)  n.1 dipendente di categoria C (donna)  n.4 operai-manutentori (uomini) di categoria B1</p>		



<b>3.3.1 3.2</b> <b>Formazione del personale</b>	La formazione del personale rientra all'interno del <i>“Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.”</i> .		
---	--	--	--

<b>COMUNE DI TORRIGLIA</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		SI