



CITTA' DI MANDURIA

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 384 DEL 28/12/2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

**PARERI DEI RESPONSABILI
DEI SERVIZI**
(art 49 D.lgs. n.267/2000)

Espressi sulla originaria proposta della presente deliberazione.

DI REGOLARITA' TECNICA

PARERE FAVOREVOLE

Data: 28/12/2022

IL RESPONSABILE DI AREA

AVV. ANDRIANI MARIA ANTONIETTA

DI REGOLARITA' CONTABILE

NON RICHIESTO

Data:

L'anno duemilaventidue addi VENTOTTO del mese di dicembre alle ore 11,30, in Manduria nella Sede Comunale.

LA GIUNTA COMUNALE

PECORARO Gregorio - Sindaco
MARIGGIO' Vito Andrea
RAIMONDO Pietro
ROSSETTI Fabiana
BALDARI Isidoro Mauro
DEMARCO Antonella
FUSCO Nellina Katia

Presenti	Assenti
P	
P	
P	
P	
P	
	A
P	

P= Presente in Sede C= Presente da Remoto

Visti i pareri riportati;
Con l'assistenza del Segretario Comunale Maria Eugenia MANDURINO, ha adottato la Deliberazione di seguito riportata.

LA GIUNTA COMUNALE

Viste le seguenti deliberazioni:

- n. 53 del 14.6.2022 del Consiglio Comunale con la quale sono stati approvati il Documento unico di programmazione e il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- n. 187 del 22.6.2022 della Giunta Comunale con la quale è stato approvato il Piano della performance/Piano esecutivo di gestione (PEG);
- n. 115 del 27.4.2022 della Giunta Comunale con cui è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT);
- n. 11 del 6.2.2020 della Commissione Straordinaria con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive;
- n. 39 del 22.2.2021 della Giunta Comunale con la quale è stato approvato il Regolamento per l'adozione del lavoro agile;
- n. 192 del 27.6.2022 della Giunta Comunale con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- n. 42 del 24.02.2021 della Giunta Comunale con la quale è stato approvato il Piano triennale per l'informatica e la transizione al digitale- ptttd- triennio 2020-2022.

Visto il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021), il quale all'art. 6 dispone che:

- per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO - nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Dato atto che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed è costituito, in relazione alla dimensione dell'ente, avente più di 50 dipendenti, dalle sezioni e sotto sezioni:

- Scheda anagrafica, Valore Pubblico, Performance Rischi corruttivi e trasparenza, Organizzazione, Pola, Piano dei fabbisogni e Monitoraggio.

Rilevato che il PIAO definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Preso atto che il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO è stato più volte prorogato nel corso del 2022, e che tale termine è stato differito al 31/12/2022.

Dato atto che, conseguentemente, si rende necessario procedere all'approvazione del PIAO 2022-2024.

Visto il decreto sindacale n. 41 del 26.10.2022 con il quale è stato proceduto alla nomina del referente Portale PIAO, individuato nel Responsabile dell'Area 1 avv. Maria Antonietta Andriani.

Visto ed esaminato il Documento di PIAO e i relativi Allegati, che assorbono i Piani in precedenza citati, i relativi obiettivi e adempimenti.

Ritenuto il PIAO conforme ai requisiti e standard normativi, funzionali e organizzativi attinenti alla materia in esame.

Considerato che per il 2022, il PIAO è destinato ad assorbire i Piani già approvati e che, in relazione alla dimensione dell'ente, avente più di 50 dipendenti, è destinato ad assorbire:

- Piano della performance/Piano esecutivo di gestione (PEG);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT);
- Piano organizzazione del lavoro agile;
- Piano delle azioni positive;
- Piano dei fabbisogni;
- Piano della formazione
- Piano triennale per l'informatica e la transizione al digitale

Considerato, altresì, che per il PIAO 2022-2024, e relativamente all'anno 2022, i Piani assorbiti risultano essere già stati approvati e sono in corso di esecuzione e che, per l'effetto, il PIAO 2022-2024 risente dello stato attuale della pianificazione, sia nell'architettura sia nei contenuti che vengono definiti con rinvio ai Piani assorbiti;

Rilevato che il Responsabile del presente procedimento è la dott.ssa Maria Antonietta Andriani;

Dato atto che in capo al responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale non sussiste conflitto di interessi, neppure potenziale;

Dato atto che il responsabile del procedimento, al fine di garantire il livello essenziale delle prestazioni, è tenuto a garantire la pubblicazione del presente provvedimento e dello schema di piano allegato sul sito web dell'Ente, nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" e deve conformarsi alle disposizioni del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;

Visti, altresì:

- la Legge 7 agosto 1990, n. 241
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- lo Statuto;
- il vigente regolamento di contabilità e di organizzazione;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000;

Considerato che non occorre acquisire il parere del Responsabile del Servizio Finanziario in quanto l'adozione del presente atto non determina riflessi diretti e indiretti sul patrimonio dell'Ente.

Ad unanimità di voti resi nei modi e nei termini di legge

DELIBERA

per le ragioni indicate in narrativa, e che qui si intendono integralmente richiamate:

1. Di approvare, nel testo allegato al presente provvedimento (Allegato A), il Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2022-2024;
2. Di comunicare i contenuti del PIAO nonché le misure ed azioni di accompagnamento del Piano a tutti i soggetti indicati nel PIAO medesimo, attraverso i canali dallo stesso individuati, e di demandare ai Responsabili P.O. nonché a tutti i dipendenti l'attuazione del Piano, definendo che:
 - gli obiettivi e gli adempimenti previsti dai Piani assorbiti e in premessa citati costituiscono obiettivi gestionali dei Responsabili P.O. per il triennio 2022-2024;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;
4. di disporre che al presente provvedimento venga assicurata:
 - la pubblicità legale pubblicazione all'Albo Pretorio

nonché

- la trasparenza secondo il disposto del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, art. 37, mediante la pubblicazione sul sito Web istituzionale, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione nella sezione “Amministrazione trasparente” Amministrazione trasparente/Atti generali/Programmazione strategico-gestionale/PIAO;

5. di comunicare il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter c. 5 del d.lgs. 165/2001 e ai sensi dell'art. 6, c. 4 del D.L. n. 80/2021 per la pubblicazione sul relativo portale;

6. di dare informativa alle OO.SS. e RSU

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere allo scopo di dare immediata attuazione al presente provvedimento

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/00.



CITTA' DI MANDURIA

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 384 del 28/12/2022

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2022-2024**

Del che si è redatto il presente verbale.

**FIRMATO
IL SINDACO**

Dott. PECORARO GREGORIO

**FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE**

DOTT.SSA MANDURINO MARIA EUGENIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTÀ DI MANDURIA
PROVINCIA DI TARANTO

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

- PIAO ORDINARIO -
2022-2024

(art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022)

SOMMARIO

Introduzione	5
Principio di gradualita'	6
Misure e azioni di accompagnamento	6
Premessa comune e introduttiva a tutte le Sezioni	6
Metodologia di integrazione e coordinamento	7
Contesti, evidenze derivanti dalle valutazioni di impatto dei contesti e dalla mappatura processi	10
Contenuti e struttura PIAO	11
Struttura di riferimento per il PIAO e attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano	12
Attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano	12
Periodo di riferimento e modalità di aggiornamento	13
Informatizzazione, digitalizzazione, elaborazione e approvazione del PIAO	13
Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del PIAO al personale	13
Invio PIAO al Ministero dell'economia e delle finanze	14
Pubblicazione PIAO sul sito internet e sul Portale PIAO	14
Architettura PIAO	14
Mappa delle fonti documentali del PIAO	15
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	18
1.1. Dati identificativi: anagrafica	18
1.2. Dati comuni a tutte le sezioni	19
1.3. Altri dati e informazioni comuni a tutte le sezioni	19
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	19
2.1 Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico	20
Obiettivi di Valore Pubblico	21
Stakeholder	1
Tempi pluriennali	1
Dimensioni, indicatori di outcome/impatto e formula di impatto	1
Baseline	2
Target	2
Fonti	3
Accessibilita', fisica e digitale	3
Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi	3
Dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio	3
2.2 Sottosezione di programmazione - Performance	5
Coerenza con Valore Pubblico	6

Capacity Building	6
Obiettivi di performance	6
Dirigenti/PO responsabili degli obiettivi	7
Stakeholder	7
Contributor	7
Dimensioni, indicatori di outcome/impatto e formula di impatto	8
Baseline	8
Target	8
Fonti	8
2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza	9
Coerenza con Valore Pubblico	10
Valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi	10
Analisi del contesto esterno	10
Impatto del contesto esterno	11
Valutazione di impatto del contesto interno organizzativo, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo	11
Analisi del contesto interno organizzativo	11
Impatto contesto interno organizzativo	12
Analisi contesto interno gestionale-Mappatura dei processi	12
Evidenze Mappatura processi	12
Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	14
Programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013	14
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	15
3.1. Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa	15
Coerenza con Valore Pubblico	16
Modello organizzativo	16
Organigramma	16
Livelli di responsabilità organizzativa fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità organizzative	16
Specificità del modello organizzativo	16
3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile	17
Coerenza con Valore Pubblico	17
Assenza modalità che pregiudicano la fruizione dei servizi a favore degli utenti	18
Rotazione del personale e criterio di prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza	18
Condizionalità e fattori abilitanti	18
Dotazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni	18
Piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente	18
Adempimenti al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta	18

Trend del lavoro agile	18
3.2 Pari opportunità - Azioni positive e Uguaglianza di genere	19
Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere	19
3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale	19
Coerenza con Valore Pubblico	20
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	20
Programmazione strategica delle risorse umane	21
Capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	21
Stima trend delle cessazioni dal servizio	21
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni	21
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	21
Strategie di copertura del fabbisogno	21
Soluzioni interne all'amministrazione	21
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti	21
Meccanismi di progressione di carriera interni	22
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	22
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	22
Ricorso a forme flessibili di lavoro	23
Concorsi	23
Stabilizzazioni	23
Soprannumero-Eccedenze	23
3.3 Formazione del personale	23
Coerenza con Valore Pubblico	24
Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze	24
Risorse interne ed esterne disponibili	24
Misure di incentivazione	24
Obiettivi e i risultati attesi della formazione	24
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	25
Allegati AL PIAO	26

Introduzione

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha recato “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”.

L’articolo 6, comma 6, del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che, per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti**, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano:

- il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito “PIAO”).

Al fine di adeguare il Piano alle esigenze delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, sono state previste:

- modalità semplificate per l’adozione del PIAO da parte delle amministrazioni suddette.

La riforma che ha determinato l’introduzione, nel nostro ordinamento, del PIAO ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di **massima semplificazione**, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

A tal fine, e in attuazione dell’articolo 6, comma 6, del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, sono stati emanati, per portare a termine la riforma:

- il DPR 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione*”;
- il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 avente ad oggetto il “*Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”.

Il processo di delegificazione che ha seguito il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, con approvazione del D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, ha introdotto il **Piano-tipo**, improntato a criteri di massima **semplificazione** e, per quanto concerne il contenuto, a criteri di **sinteticità**. Al riguardo va tenuto presente che l’articolo 2, comma 1, seconda parte del Decreto ministeriale medesimo stabilisce che:

- “*Ciascuna sezione del Piano integrato di attività e organizzazione deve avere un **contenuto sintetico** e descrittivo delle relative azioni programmate secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi*”.

Ciò premesso, il presente PIAO si conforma, integralmente, al Piano-tipo e ai relativi **criteri di semplificazione e di sinteticità**, assorbendo, nelle apposite Sezioni e Sottosezioni di pianificazione, di seguito descritte:

A) i Piani di cui alle seguenti disposizioni:

- Piano della performance (articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)
- Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190)
- Piano dei fabbisogni (articolo 6, commi 1, 4)
- Piano delle azioni concrete (articoli 60-bis e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- Piano organizzativo del lavoro agile (articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124)
- Piani di azioni positive (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244)

B) gli adempimenti inerenti ai Piani assorbiti, elencati nella precedente lettera A)

Principio di gradualità

Nell'attuare la riforma, e nel predisporre e approvare il PIAO, l'ente utilizza **il principio di gradualità**, in forza del quale il processo di integrazione e di coordinamento dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione, per attuare la massima semplificazione, viene avviato con il PIAO 2022-2024 e attuato pienamente a decorrere dal PIAO 2023-2025.

Misure e azioni di accompagnamento

Tenuto conto della complessità della riforma, che coinvolge tutta l'organizzazione e vasti settori di attività, i dirigenti, i responsabili P.O. nonché tutti i dipendenti vanno accompagnati e supportati sia nella fase di startup e di prima attuazione del PIAO sia nelle fasi successive di completamento e di attuazione della riforma.

Le misure e le azioni di accompagnamento all'introduzione e all'attuazione della riforma, da programmare e attuare nel prossimo triennio, sono molteplici.

Tra queste, riveste carattere strategico per l'ente:

- la formazione continua di tutti i dipendenti con particolare riferimento ai dipendenti coinvolti nella elaborazione e approvazione del PIAO;
- il ricorso a strumento informatico ad hoc per lo sviluppo e la comunicazione dei contenuti del PIAO;
- l'attivazione dei servizi, presenti sul MePA, di supporto specialistico per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni con la funzione di affiancare gli uffici e i responsabili con specialisti in ambito PIAO (Valore Pubblico, performance, anticorruzione, personale, formazione, monitoraggi).

Premessa comune e introduttiva a tutte le Sezioni

L'ente, avendo più di 50 dipendenti, approva il PIAO "ordinario" costituito da tutte le sezioni e sottosezioni indicate nel Modello di PIAO allegato al D.M. n. 132/2022, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Obiettivo del PIAO è l'integrazione dei processi di pianificazione e programmazione e, in relazione a tale obiettivo, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal PIAO consiste nel:

- coordinamento delle diverse sezioni in cui il PIAO è articolato.

L'integrazione è la "chiave" che rende possibile la:

- semplificazione dei documenti di pianificazione e programmazione;
- ricomposizione degli obiettivi di performance con l'aumento di quelli finalizzati alla creazione di Valore Pubblico;
- complessiva riduzione degli obiettivi di performance non finalizzati alla creazione di Valore Pubblico.

L'integrazione è la "chiave" che si rende necessaria, altresì, per attuare la riforma o, meglio, la transizione amministrativa e, con essa, le transizioni digitale ed ecologica.

L'obiettivo dell'integrazione, nell'ambito del PIAO, introdotto nel nostro ordinamento, in attuazione delle Linee del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finisce per rivoluzionare l'intero processo di programmazione strategica, in quanto:

- ri-orienta il processo verso gli obiettivi di Valore Pubblico attesi (outcome).

La conseguenza, inevitabile, è la necessità di ri-progettare il ciclo della performance su basi nuove:

- la performance deve costituire la "leva" per ri-orientare i comportamenti di tutti i dipendenti pubblici, a partire dai dirigenti, verso la "stella polare" del valore per i cittadini e per le imprese, facendo delle persone l'innescio del cambiamento.

Tenuto conto di quanto sopra, il nuovo processo di pianificazione e programmazione deve consentire all'ente di superare il rischio di possibili criticità nella progettazione e ricomposizione degli obiettivi, e che possono essere - come evidenziato anche dalla Commissione tecnica per la performance - relative a:

- scarsa qualità degli obiettivi e degli indicatori, limitata programmazione economico-finanziaria, limitato coinvolgimento dei decisori chiave, limitata capacità di selezione dei contenuti rilevanti, sistemi controllo di gestione non ben sviluppati, limitata attenzione al monitoraggio periodico, limitato ricorso a forme di valutazione esterna o partecipativa, coinvolgimento dell'OIV nelle attività di valutazione della performance organizzativa limitato e di taglio prevalentemente formale (performance organizzativa);
- elevato costo di sistema in caso di assegnazione di obiettivi a tutti, scarsa qualità dei processi di comunicazione degli obiettivi e stili direzionali inadeguati, bassa capacità di differenziazione tra le performance e tendenza al pieno conseguimento degli obiettivi, ritardi nella conclusione delle attività valutative, debole collegamento tra valutazione e altri processi di gestione del personale, criticità del collegamento diretto tra valutazione della performance e premialità economica (performance individuale).

Metodologia di integrazione e coordinamento

La metodologia per garantire l'integrazione della pianificazione e programmazione, e il coordinamento delle diverse sezioni e sottosezioni di contenuto sintetico in cui è articolato PIAO, è indicata nel BOX di seguito riportato.

BOX Metodologia di integrazione dei processi di pianificazione e programmazione e di coordinamento sezioni Valore Pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza, Organizzazione, Pola, Piano dei fabbisogni, Piano della formazione

INTEGRAZIONE E COORDINAMENTO			
Obiettivi Valore Pubblico con impatto/outcome rilevante e verificabile	Dimensioni di programmazione	Coerenza con la creazione di Valore Pubblico Interventi, misure e azioni per garantire la coerenza	Annualità
Obiettivi generali e specifici VP Performance	obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore); obiettivi di digitalizzazione;	- ricomposizione degli obiettivi di performance = aumento obiettivi finalizzati alla creazione di Valore Pubblico	Avvio: PIAO 2022-2024 Completamento:

	<p>obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;</p> <p>obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;</p> <p>obiettivi e performance per favorire le pari opportunità;</p> <p>obiettivi e performance per favorire l'equilibrio di genere.</p>	<p>- complessiva riduzione degli obiettivi di performance</p>	<p>PIAO 2023-2025</p>
<p>Obiettivi generali e specifici VP</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>obiettivi ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013</p> <p>obiettivi indicati nei Piani nazionali anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013</p>	<p>- obiettivi di performance per la mitigazione del rischio di corruzione correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p> <p>- obiettivi di performance per il miglioramento della trasparenza correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p>	<p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p>
<p>Obiettivi generali e specifici VP</p> <p>Organizzazione</p>	<p>obiettivi di efficienza dell'organigramma;</p> <p>obiettivi di efficienza dei livelli di responsabilità organizzativa, con riferimento al n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);</p> <p>obiettivi di efficienza organizzativa con riferimento all'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</p> <p>obiettivi di efficienza con riferimento ad altre eventuali specificità del modello organizzativo, in relazione agli eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico identificati.</p>	<p>- obiettivi di performance organizzativi per l'efficienza organizzativa correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p>	<p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p>
<p>Obiettivi generali e specifici VP</p> <p>Lavoro agile</p>	<p>obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>obiettivi per condizionalità e fattori abilitanti delle misure organizzative per il lavoro agile</p> <p>obiettivi per condizionalità e fattori abilitanti piattaforme tecnologiche</p>	<p>- obiettivi di performance per il miglioramento dell'efficienza e efficacia del lavoro in termini di qualità percepita del lavoro agile, di riduzione delle assenze, di customer/user satisfaction per servizi campione, correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p>	<p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p>

	<p>obiettivi per condizionalità e fattori abilitanti competenze professionali</p> <p>obiettivi all'interno dell'amministrazione, riferiti ai sistemi di misurazione della performance</p> <p>obiettivi riferiti ai contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).</p>		
<p>Obiettivi generali e specifici VP</p> <p>Azioni positive</p>	<p>obiettivi di benessere organizzativo</p> <p>obiettivi di regolazione (Linee guida finalizzate al contrasto di discriminazioni)</p> <p>obiettivi di gestione del rischio stress-lavoro correlato</p> <p>obiettivi di conciliazione vita -lavoro</p>	<p>- obiettivi di performance per il miglioramento del benessere organizzativo e al contrasto di discriminazioni, del rischio stress-lavoro correlato e per la conciliazione vita-lavoro correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p>	<p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p>
<p>Obiettivi generali e specifici VP</p> <p>Fabbisogni</p>	<p>obiettivi riferiti a soluzioni interne all'amministrazione;</p> <p>obiettivi di mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</p> <p>obiettivi riferiti a meccanismi di progressione di carriera interni;</p> <p>obiettivi riferiti a riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o obiettivi percorsi di affiancamento);</p> <p>obiettivi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;</p> <p>obiettivi riferiti a soluzioni esterne all'amministrazione;</p> <p>mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</p> <p>obiettivi di ricorso a forme flessibili di lavoro;</p> <p>obiettivi riferiti ai concorsi;</p> <p>obiettivi riferiti a stabilizzazioni.</p>	<p>- obiettivi di performance per per dotare l'Amministrazione del personale (per numero e professionalità) che occorre e di job enlargement in correlazione con gli obiettivi di Valore Pubblico</p>	<p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p>
<p>Obiettivi generali e specifici VP</p> <p>Formazione</p>	<p>obiettivi di definizione priorità strategiche in termini di riqualificazione delle competenze tecniche e trasversali,</p>	<p>- obiettivi di performance per la riqualificazione o il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di</p>	<p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento:</p>

	<p>organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; obiettivi di definizione priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; obiettivi di definizione risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; obiettivi per incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); obiettivi per incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); obiettivi per la formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo; obiettivi per la formazione in termini di riqualificazione e potenziamento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p>	<p>istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e il potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p>	<p>PIAO 2023-2025</p>
--	---	--	-----------------------

Per tutte le sezioni e sottosezioni, la coerenza con la creazione di Valore Pubblico richiede i seguenti ulteriori interventi, misure, e azioni trasversali:

- coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e i documenti di programmazione relativamente alla sezione e sottosezione in esame;
- impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione.

Contesti, evidenze derivanti dalle valutazioni di impatto dei contesti e dalla mappatura processi

Il nuovo processo di pianificazione e programmazione integrata deve consentire all'ente di analizzare, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3) DM 132/2022, in quale modo:

- l'impatto del contesto esterno può favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- l'impatto del contesto interno può influenzare l'esposizione a rischio corruttivo.

Secondo quanto testualmente disposto dal Piano-Tipo, allegato D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132:

- le evidenze derivanti dalle analisi sopra citate costituiscono parte integrante della premessa comune e introduttiva dell'intero PIAO, unitamente alle evidenze derivanti dalla mappatura dei processi.

Ai fini di dedurre le evidenze, va rilevato e analizzato il contesto esterno ed interno, e va effettuata la mappatura dei processi.

Per tale rilevazione, analisi e mappatura, si rinvia alla sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Nel BOX di seguito si riportano i dati delle evidenze.

BOX Evidenze valutazioni impatto e mappatura

Codice	TIPOLOGIA VALUTAZIONE DI IMPATTO	EVIDENZE ¹ (quali conclusioni si ricavano dalla valutazione dell'impatto e dalla mappatura dei processi?)
01	Valutazione di impatto del contesto esterno	Rilevazione nuove aree di rischio; identificazione nuovi eventi rischiosi; elaborazione misure di prevenzione specifiche.
02	Valutazione di impatto del contesto interno	area di rischio lavoro agile; eventi rischiosi nella prestazione del lavoro agile; misure di prevenzione specifiche collegati a tali eventi;
03	Mappatura dei processi con particolare riferimento ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il Valore Pubblico	

Contenuti e struttura PIAO

Il PIAO deve conformarsi alla **struttura** e alle **modalità redazionali** indicate nel D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, nonché al Piano-Tipo allegato al D.M. medesimo.

Per effetto di tale conformazione, il PIAO:

- a) contiene:
 - la Premessa comune e introduttiva contenente le evidenze delle valutazioni di impatto e della mappatura dei processi;
- b) è suddiviso nelle seguenti sezioni:
 - **sezione 1 Scheda anagrafica**
 - **sezione 2 Valore Pubblico, performance e anticorruzione**

¹ Esempi di evidenze per la valutazione di impatto dei contesti sono: rilevazione nuove aree di rischio da rilevare; identificazione nuovi eventi rischiosi; elaborazione misure di prevenzione specifiche. Esempi di evidenze per la mappatura dei processi sono: duplicazioni, ridondanze, inefficienze, inefficienza allocativa e finanziaria, inefficacia, scarsa/insufficiente produttività, scarsa/insufficiente qualità dei servizi erogati.

- **sezione 3 Organizzazione e capitale umano**
- **sezione 4 Monitoraggio**

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a:

- specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Come in precedenza rilevato, ciascuna sezione deve avere:

- **contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate**, secondo quanto stabilito dal citato decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali, fermo restando che:

- sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- sono assorbiti nel PIAO, per gli enti locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Ciò premesso, va tuttavia tenuto presente che, per il PIAO 2022-2024, relativamente all'anno 2022, i Piani assorbiti dal PIAO

risultano essere già stati approvati e in corso di esecuzione.

Per l'effetto, il PIAO 2022-2024 non può non risentire, sia nell'architettura sia nei contenuti, dello stato attuale della pianificazione.

Conseguentemente, i piani assorbiti vengono considerati allegati al PIAO 2022-2024, approvato nella annualità 2022.

Struttura di riferimento per il PIAO e attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano

Fermo restando che il vertice politico riveste un ruolo attivo nel processo di pianificazione integrata, la struttura di riferimento per il PIAO è identificata nella seguente struttura di natura funzionale:

- conferenza dei responsabili di posizione organizzativa, funzionalmente operanti sotto il coordinamento del massimo organo dirigenziale di vertice o del dirigente/responsabile designato per ricoprire tale ruolo e funzione.

La struttura di riferimento del PIAO, costituita dal massimo organo di vertice amministrativo e dai Responsabili P.O. costituisce il *gruppo di lavoro trasversale* alle funzioni performance, bilancio, personale, anticorruzione, digitalizzazione indicato anche dal Dipartimento della funzione pubblica come attore interno protagonista dell'elaborazione, approvazione attuazione del PIAO.

Attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano

Il coinvolgimento degli stakeholder è considerato strategico nel nuovo processo, integrato, di pianificazione e programmazione strategica.

Il BOX di seguito riportato identifica gli stakeholder che hanno partecipato al processo di elaborazione del PIAO, e i relativi suggerimenti/proposte.

BOX stakeholder

Stakeholder	Tipologia	Suggerimento/proposta	Esito (accolto/non accolto/parzialmente accolto)
Per il 2022 nessuno			

Periodo di riferimento e modalità di aggiornamento

Il PIAO, predisposto con l'apporto partecipativo dai soggetti in precedenza indicati, copre il periodo di un triennio e viene aggiornato annualmente e pubblicato entro il 31 gennaio.

Informatizzazione, digitalizzazione, elaborazione e approvazione del PIAO

Il PIAO è stato predisposto:

- con ricorso a strumento informatico appositamente dedicato e costituito da piattaforma telematica in cloud di tipo process service;
- in formato esclusivamente digitale;
- dalla struttura di riferimento per il PIAO.

L'organo di indirizzo politico ha approvato il documento di programmazione integrata con provvedimento deliberativo in atti.

Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del PIAO al personale

Dopo l'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico, viene assicurata:

- la comunicazione a tutti i Responsabili P.O. e a tutti i dipendenti attraverso i canali di comunicazione ritenuti più adeguati;
- la massima diffusione con pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale;
- la formazione sui contenuti del PIAO, al fine della esatta esecuzione.

BOX comunicazione ai dipendenti

Strumenti	destinatari
Intranet / comunicazioni interne	dipendenti
Pubblicazione sul portale PIAO e sul sito internet	cittadini

Invio PIAO al Ministero dell'economia e delle finanze

Ai fini di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'ente invia il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del medesimo decreto legislativo ovvero la corrispondente sezione del PIAO, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, per le necessarie verifiche sui relativi dati.

Pubblicazione PIAO sul sito internet e sul Portale PIAO

Il Piano viene portato alla conoscenza della cittadinanza, degli stakeholders, e dei soggetti a qualunque titolo coinvolti nell'attività dell'amministrazione mediante i seguenti strumenti e canali di diffusione.

BOX diffusione al pubblico

Strumenti/canali	destinatari
pubblicazione PIAO e relativi aggiornamenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, nel sito internet istituzionale	cittadinanza, stakeholders e soggetti a qualunque titolo coinvolti nell'attività dell'amministrazione
pubblicazione sul Portale Dipartimento attivo, dal luglio 2022 - Portale PIAO (https://piao.dfp.gov.it/) entro il 31 gennaio di ogni anno	

Architettura PIAO

BOX architettura PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	FONTI DOCUMENTALI DI RIFERIMENTO
PREMESSA COMUNE E INTRODUTTIVA		
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Dati comuni contenuti negli strumenti di pianificazione
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore Pubblico	Linee strategiche e di mandato Documento unico di programmazione (DUP) - sezione strategica e operativa
	2.2 Performance	Piano della performance Piano delle azioni positive
	2.3 Rischi corruttivi e	Piano triennale di prevenzione

	trasparenza	della corruzione
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP) - sezione strategica
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	POLA con Allegati Disciplina del lavoro agile, schema accordo individuale, disciplinare informatico Mappatura delle attività Piano azioni digitali Progetti di digitalizzazione
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) - sezione operativa; Piano triennale dei fabbisogni
	3.3 Formazione del personale	Piano della formazione
4 MONITORAGGIO		Monitoraggi anticorruzione Monitoraggio Sistema di misurazione e valutazione della performance Relazione sulla performance Relazione sullo Stato di Salute

Mappe delle fonti documentali del PIAO

Ai fini della elaborazione del PIAO 2022-2024, va tenuto conto della circostanza che le disposizioni attuative dell'art. 6 del Decreto legge 80/2021 sono state rinviate con il d. l. 30 dicembre 2021, n. 228 (il c.d. "Decreto Milleproroghe") al 30 aprile 2022 e, successivamente, al 30 giugno 2022 e, infine al 31.12 2022, con la conseguenza che:

- per l'anno 2022, risultano già essere stati approvati o, comunque, sono in corso di approvazione i Piani assorbiti dal PIAO;
- per l'anno 2022, sono stati attuati gli adempimenti previsti dai Piani assorbiti dal PIAO, già approvati e in corso di esecuzione.

BOX mappa fonti documentali 2022

FONTE DOCUMENTALE	ATTO DI APPROVAZIONE 2022	LINK AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
Linee Programmatiche del Mandato Amministrativo 2019 - 2024	Delibera G.C. n. 1 del 5.1.2021	
Documento unico di programmazione (DUP)	Delibera C.C. n. 53 del 14.6.2022	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Programmazione strategica (DUP)
P.E.G./ Piano degli obiettivi/Piano della Performance 2022/2024	Delibera G.C. n. 187 del 22.6.2022	Home > Amm. trasparente > Sistema di misurazione e valutazione della Performance
Piano delle azioni positive e Piano delle azioni concrete	Delibera C.S. n. 11 del 6.2.2020	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano delle azioni positive e Piano delle azioni concrete
Piano triennale di prevenzione della corruzione	Delibera G.C. n. 115 del 27.04.2022	Home > Amm. trasparente > Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
Piano organizzazione lavoro agile (POLA) (Regolamento interno per l'adozione del lavoro agile)	Delibera G.C. n. 39 del 22/2/2021	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > POLA
Piano triennale dei fabbisogni	Delibera G.C. n. 192 del 27.6.2022	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano triennale dei fabbisogni
Piano della formazione	Delibera 187/2022 del 22/06/2022	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano degli obiettivi contenente il piano della formazione Intranet
Mappatura delle attività	Delibera 115/2022	Home > Amm. trasparente > Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

		(mappatura contenuta nel Piano Anticorruzione)
Piano azioni digitali (infiotrmatica)	Delibera 42/2021 del 24.02.2021 (Piano triennale dell'Informatica)	Intranet
Progetti di digitalizzazione	Delibera 42/2021 del 24.02.2021 (Piano triennale dell'Informatica)	Intranet

La mappa delle fonti documentali di riferimento del PIAO evidenzia che per l'anno 2022, tutte le Sezioni e Sottosezioni sono "coperte" con Piani già approvati.

Conseguentemente, i contenuti del PIAO devono tenere conto della pianificazione già approvata, che viene "recepita" attraverso la tecnica del rinvio ai singoli documenti di pianificazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

La sezione include tutti i dati identificativi dell'ente, che sono comuni a tutte le Sezioni e Sottosezioni del PIAO. I dati identificativi sono riepilogati nel BOX sotto indicato e sono stati selezionati in relazione alle esigenze delle Sezioni successive.

Si tratta di una sintesi riepilogativa dell'identità dell'ente, di seguito riportata in relazione a natura, compiti, funzioni istituzionali e politiche.

1.1. Dati identificativi: anagrafica

BOX Dati identificativi ente

Denominazione ente	COMUNE DI MANDURIA
P.Iva e Codice Fiscale	P. IVA 00900930736 C.F. 80009070733
Legale rappresentante	SINDACO DOTT. GREGORIO PECORARO
Massimo organo dirigenziale di vertice	
Indirizzo ente	Via Fra Beato Margherito, 1 – 74024 Manduria (Taranto)
Numero di Telefono dell'Ente	099 9702111
Indirizzo email dell'Ente	urp@comune.manduria.ta.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	protocollo.manduria@pec.rupar.puglia.it
Cod IPA	c_882
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Ente Pubblico
Natura Giuridica	
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito Internet dell'Ente	https://www.comune.manduria.ta.it/
Social Network	
Servizi digitali	

1.2. Dati comuni a tutte le sezioni

BOX dati comuni

Struttura organizzativa	Aree n. 7
	Settori n. 7
	Uffici n. 29
Dipendenti (consistenza personale al 31 dicembre dell'anno precedente)	n. totale 79
	n. dirigenti 0
	n. P.O.: 8

1.3. Altri dati e informazioni comuni a tutte le sezioni

BOX altri dati scheda anagrafica

Dati	descrizione

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal D.M. n. 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

La sezione è ripartita nelle seguenti Sottosezioni di programmazione:

a) Valore Pubblico: in questa sottosezione, per gli enti con più di 50 dipendenti, sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Ai sensi dell'art. 3 comma 2 DM 132/2022, per gli enti locali, la sottosezione a) sul Valore Pubblico fa riferimento:

- alle previsioni generali contenute nella *sezione strategica* del Documento unico di programmazione (DUP).

b) Performance: la sottosezione, per gli enti con più di 50 dipendenti, è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base del citato decreto, con la finalità di evitare duplicazioni di contenuti rispetto alle altre Sottosezioni ed è finalizzata,

in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

c) Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi natura e corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure 3 organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

In questa sottosezione l'ente definisce, facendo riferimento, per gli enti locali, alle **previsioni generali** contenute nella *sezione strategica* del Documento unico di programmazione (DUP):

1. **i risultati attesi** in termini di **obiettivi generali e specifici**, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
2. le **modalità e le azioni** finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la **piena accessibilità, fisica e digitale**, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare** anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;

4. gli **obiettivi di Valore Pubblico** generato dall'azione amministrativa (outcome/impatto), inteso come **l'incremento del benessere** economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

L'ente, inoltre, esplicita come:

- una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini **di obiettivi di Valore Pubblico** (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Vengono descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria:

- le strategie per la creazione di Valore Pubblico
- i relativi indicatori di impatto.

La sottosezione è realizzata con i seguenti contenuti:

- a) benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc., che costituisce Valore Pubblico;
- b) obiettivo strategico o strategia che favorisce la creazione di Valore Pubblico;
- c) stakeholder a cui è rivolto l'obiettivo strategico;
- d) tempi pluriennali entro i quali l'ente intende raggiungere la strategia;
- e) dimensione e formula di impatto sul livello di benessere per misurare il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico;
- g) baseline da cui l'ente parte;
- h) target o traguardo atteso;
- i) fonte da cui sono verificabili i dati.

Gli indicatori di outcome/impatti di Valore Pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL) non si applicano ai Comuni.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati, e in atti:

- **Linee strategiche e di mandato**
- **Documento unico di programmazione (DUP) - sezione strategica**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla descrizione, sintetica, di alcuni obiettivi aventi dimensione, outcome/impatti di Valore Pubblico, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025 e annualità successive.

Obiettivi di Valore Pubblico

La strategia di Valore Pubblico (VP) include, obbligatoriamente, gli obiettivi strategici o generali (OG) e operativi o specifici (OS), inclusi gli obiettivi espressamente indicati dall'at. 6 D.L. 80/2021 e di seguito indicati, al fine di:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Gli obiettivi di Valore Pubblico:

- richiamano la creazione di impatti (outcome) rilevanti e verificabili;
- fanno riferimento anche a elementi non autoreferenziali quali, ad esempio, i BES, gli SDGs, gli obiettivi PNRR, laddove disponibili;
- sono corredati di una pluralità di tipologie di indicatori (economico-finanziari, sociali, ambientali, ecc.) che ne misurano l'impatto.

I BOX che seguono indicano i dati che l'ente utilizza per la nuova programmazione integrata, relativamente alla sezione in esame.

BOX Dati Sezioni e Sottosezioni di programmazione PIAO

Codice	Sezione PIAO
001	2.1 Valore Pubblico
002	2.2 Performance
003	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
004	3.1 Struttura organizzativa
005	3.2 Organizzazione lavoro agile
006	3.3 Piano triennale dei fabbisogni
007	3.3 Formazione del personale
008	4 Monitoraggio

BOX dati obiettivi strategici o generali e Valore Pubblico

AREA 1							
Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA DI ASSEGNAZIONE	Tempi	INDICATORE QUANTITATIVO	PESO OBIETTIVI STRATEGICI	TIPOLOGIA INDICATORE
	Obiettivo			Entro il:		2022	
1.1 Trasmissione su internet e sulle televisioni locali le dirette del Consiglio Comunale	miglioramento	attivazione servizio per favorire la divulgazione di notizie istituzionali di interesse per la popolazione, coordinandone il flusso dagli Uffici verso l'esterno sfruttando tutti i possibili canali di comunicazione.	1	31/12/2022	100%	10	Quali-quantitativo
1.2 Rifacimento di tutta la toponomastica su tutto il territorio comunale con l'installazione delle targhe di vie e piazze, di numeri civici; intitolazione delle nuove vie su tutto il territorio comunale	sviluppo	censimento vie ed interventi di realizzazione	1	31/12/2023	25%	10	Percentuale
1.3 Sviluppare adeguate azioni informative della cittadinanza e fornire la garanzia di strumenti di partecipazione attiva anche attraverso processi di digitalizzazione	sviluppo	garantire gli obiettivi di accessibilità	1	31/12/2023	25%	10	Percentuale
1.4 Nuove assunzioni programmate	sviluppo	attivazione concorsi ed espletamento procedure	1	31/12/2023	80%	15	Percentuale
Trasparenza e anticorruzione	mantenimento	Rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm. e ii. e Aggiornamento sezione amministrazione trasparente - attuazione Piano Triennale Corruzione	TRASVERSALE	31/12/2021	100	5	Quantitativo
1.5 Transizione al digitale - Utilizzo Fondi PNRR	sviluppo	Transizione al digitale - Utilizzo Fondi PNRR	1	31/12/2022	100%	10	Quali-quantitativo
1.6 Attuazione del Documento strategico del commercio	miglioramento	Attuazione del Documento strategico del commercio	1	31/12/2022	100%	10	Percentuale
						70	

AREA 2							
Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
2.1 Definire una capillare attività di revisione della spesa improduttiva amministrativa per arginare gli sprechi della macchina amministrativa	miglioramento	monitoraggio della spesa corrente	2	31/12/2023	30%	10	Percentuale
2.2 Riorganizzazione delle attività di contrasto all'evasione dei contributi locali attraverso l'incrocio dei dati catastali	miglioramento	attivazione verifiche	2	31/12/2024	30%	10	Quali-quantitativo
2.3 Potenziamento della riscossione coatta dei tributi e delle entrate comunali	sviluppo	affidamento servizio	2	31/12/2023	20%	10	Percentuale
2.4 Garantire il mantenimento degli equilibri di bilancio, anche al fine di evitare l'utilizzo dell'anticipazione di cassa, nonché favorire la riduzione dello stock di debito commerciale, continuando a tenere sotto controllo l'indicatore di tempestività dei pagamenti.	mantenimento	Coordinamento dei effetti finanziari derivanti dall'attività gestionale delle diverse aree, incentivando il controllo dell'andamento della gestione in funzione degli equilibri di bilancio, contestualmente incentivando un maggiore celerità nella liquidazione dei debiti commerciali maturati.	2	31/12/2022	100%	10	Quali-quantitativo
2.5 Riduzione dell'evasione tributaria con attività di controllo. Miglioramento della banca dati con attività continuativa di bonifica.	miglioramento	Utilizzare gli strumenti a disposizione, informazioni provenienti da altri uffici oppure informazioni provenienti dall'esterno, ed incrocio dati contribuenti	2	01/01/2022	100%	10	Quali-quantitativo
2.6 Rispetto tempistica approvazione documenti di programmazione e rendicontazione	mantenimento	Predisposizione ed approvazione dei documenti di programmazione e rendicontazione entro i termini previsti dalla normativa.	2	31/12/2022	100%	20	Quali-quantitativo
						70	

AREA 3							
Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
3.1 Tutelare e migliorare le condizioni del patrimonio pubblico e consentire alla comunità di riappropriarsene	miglioramento	monitoraggio ed interventi di recupero del patrimonio	3	31/12/2024	100%	2	Percentuale
3.2 DEMOLIZIONE E RISTRUTTURAZIONE PALESTRA SCUOLA G.L. MARUGJ (FONDI PNRR)	sviluppo	DEMOLIZIONE E RISTRUTTURAZIONE PALESTRA SCUOLA G.L. MARUGJ (FONDI PNRR)	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.3 RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE E ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA MICHELE GRECO (FONDI PNRR)	sviluppo	RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE E ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA MICHELE GRECO (FONDI PNRR)	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.4 RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE, ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SCUOLA INFANZIA ISTITUTO DON BOSCO (FONDI PNRR)	sviluppo	RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE, ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SCUOLA INFANZIA ISTITUTO DON BOSCO (FONDI PNRR)	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.5 RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE, ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SCUOLA PRIMARIA ISTITUTO DON BOSCO (FONDI PNRR)	sviluppo	RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE, ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SCUOLA PRIMARIA ISTITUTO DON BOSCO (FONDI PNRR)	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.6 PIANI DI SICUREZZA EDIFICI SCOLASTICI	miglioramento	ATTUAZIONE PIANI DI SICUREZZA EDIFICI SCOLASTICI	3	31/12/2024	20%	3	Quantitativo/Percentuale
3.7 INTERVENTO DI DEMOLIZIONE DI VECCHIO RUDERE AD USO SCOLASTICO E COSTRUZIONE DI NUOVO ASILO NIDO IN LOC. TERRAGNA	sviluppo	INTERVENTO DI DEMOLIZIONE DI VECCHIO RUDERE AD USO SCOLASTICO E COSTRUZIONE DI NUOVO ASILO NIDO IN LOC. TERRAGNA	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale

AREA 3							
Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
3.8 ADEGUAMENTO AMBIENTI SCOLASTICI SCUOLA ELEMENTARE F. PRUDENZANO	miglioramento	ADEGUAMENTO AMBIENTI SCOLASTICI SCUOLA ELEMENTARE F. PRUDENZANO	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.9 Riqualificazione di piazza delle Perdonanze nel rispetto della Chiesa/Santuario di San Pietro in Bevagna; riqualificazione della pineta	sviluppo	Riqualificazione di piazza delle Perdonanze	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.10 FONDO SPORT E PERIFERIE - ADEGUAMENTO IMPIANTO SPORTIVO POLIVALENTE VIA PER FRANCAVILLA	sviluppo	FONDO SPORT E PERIFERIE - ADEGUAMENTO IMPIANTO SPORTIVO POLIVALENTE VIA PER FRANCAVILLA	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.11 OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA - INFRASTRUTTURE STRADALI	miglioramento	OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA - INFRASTRUTTURE STRADALI	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
INTERVENTO DI RIGENERAZIONE URBANA VOLTO ALLA R3.12 IDUZIONE DI FENOMENI DI MARGINALIZZAZIONE E DEGRADO SOCIALE	miglioramento	INTERVENTO DI RIGENERAZIONE URBANA VOLTO ALLA RIDUZIONE DI FENOMENI DI MARGINALIZZAZIONE E DEGRADO SOCIALE	3	31/12/2024	20%	4	Quantitativo/Percentuale
3.13 Incremento del verde in città e realizzazione dei parchi arredati con libero accesso con rispetto della normativa "Un albero per ogni nato"	sviluppo	Incremento del verde in città e realizzazione dei parchi arredati con attrezzature sportive e giostrine con libero accesso con rispetto della normativa "Un albero per ogni nato"	3	31/12/2024	50%	3	Quantitativo/Percentuale
3.14 Progetto per la realizzazione di "Area attrezzata a parcheggio ecosostenibile in Zona Chidro in San Pietro in Bevagna.	sviluppo	Progetto per la realizzazione di "Area attrezzata a parcheggio ecosostenibile in Zona Chidro in San Pietro in Bevagna.	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.15 Abbattimento delle barriere architettoniche e creazione di accesso al mare per i portatori di handicap	miglioramento	Abbattimento delle barriere architettoniche e creazione di accesso al mare per i portatori di handicap	3	31/12/2024	40%	4	Quantitativo/Percentuale
3.16 PROGRAMMA REGIONALE STRADA PER STRADA -	sviluppo	PROGRAMMA REGIONALE STRADA PER STRADA - INTERVENTI STRAORDINARI SULLA VIABILITA'	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale

AREA 3

Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
INTERVENTI STRAORDINARI SULLA VIABILITA'							
3.17 OPERE AUSILIARIE E COMPLEMENTARI AD INFRASTRUTTURE STRADALI - AMPLIAMENTO PUBBLICA ILLUMINAZIONE	miglioramento	OPERE AUSILIARIE E COMPLEMENTARI AD INFRASTRUTTURE STRADALI - AMPLIAMENTO PUBBLICA ILLUMINAZIONE	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
3.18 SPESE MANUTENZIONE STRAORDINARIA CASERMA VIGILI DEL FUOCO	miglioramento	SPESE MANUTENZIONE STRAORDINARIA CASERMA VIGILI DEL FUOCO	3	31/12/2022	100%	2	Quantitativo/Percentuale
3.19 AMPLIAMENTO CIMITERO	sviluppo	Costruzione nuova colombaia	3	31/12/2022	100%	4	Quantitativo/Percentuale
						70	

AREA 4

Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
4.1 Contenere il consumo di suolo, mitigare e compensare gli impatti ambientali, tutelare il paesaggio e la bellezza del contesto urbano storicizzato (ad es. le case contadine), migliorare la qualità urbana e il lavoro delle numerose imprese del settore, anche quelle medio-piccole	sviluppo	Contenere il consumo di suolo, mitigare e compensare gli impatti ambientali, tutelare il paesaggio e la bellezza del contesto urbano storicizzato (ad es. le case contadine), migliorare la qualità urbana e il lavoro delle numerose imprese del settore, anche quelle medio-piccole	4	31/12/2024	15%	10	Percentuale

AREA 4

Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
4.2 Definizione di politiche abitative rivolte alle fasce di popolazione debole e di politiche urbanistiche per la previsione di servizi ed attrezzature di interesse generale	miglioramento	Definizione di politiche abitative rivolte alle fasce di popolazione debole e di politiche urbanistiche per la previsione di servizi ed attrezzature di interesse generale	4	31/12/2024	20%	10	Percentuale
4.3 Incentivazione all'utilizzo di eco-compattatori, compostiere domestiche, di quartiere, di comunità tendenti alla raccolta dell'umido finalizzato alla Incentivazione all'utilizzo di eco-compattatori, compostiere domestiche, di quartiere, di comunità tend	miglioramento	Incentivazione all'utilizzo di eco-compattatori, compostiere domestiche, di quartiere, di comunità tendenti alla raccolta dell'umido finalizzato alla Incentivazione all'utilizzo di eco-compattatori, compostiere domestiche, di quartiere, di comunità tend	4	31/12/2024	20%	15	Percentuale
4.4 Promozione di manifestazioni pubbliche e iniziative per la sensibilizzazione sulla chiusura del ciclo dei rifiuti, del loro riutilizzo e della sua differenziazione	miglioramento	Promozione di manifestazioni pubbliche e iniziative per la sensibilizzazione sulla chiusura del ciclo dei rifiuti, del loro riutilizzo e della sua differenziazione	4	31/12/2024	20%	15	Quantitativo/Percentuale
4.5 Contrasto al fenomeno dell'abbandono dei rifiuti su tutto il territorio, con particolare riferimento ai rifiuti speciali e/o pericolosi	miglioramento	Contrasto al fenomeno dell'abbandono dei rifiuti su tutto il territorio, con particolare riferimento ai rifiuti speciali e/o pericolosi	4	31/12/2024	20%	20	Percentuale
						70	

AREA 5

Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
5.1 Implementazione e miglioramento dei servizi diretti all'utenza scolastica	miglioramento	Implementazione e miglioramento dei servizi diretti all'utenza scolastica	5	31/12/2024	50%	15	Quantitativo/Percentuale
5.2 Coordinamento e promozione delle iniziative culturali e valorizzazione delle iniziative a carattere locale	sviluppo	Coordinamento e promozione delle iniziative culturali e valorizzazione delle iniziative a carattere locale	5	31/12/2024	50%	20	Quantitativo/Percentuale
5.3 Esaltazione delle tradizioni, dei valori e delle radici locali	sviluppo	Esaltazione delle tradizioni, dei valori e delle radici locali	5	31/12/2024	50%	20	Quantitativo/Percentuale
5.4 Incrementare i Piani di utilità Comunale per i percettori del Reddito di Cittadinanza	miglioramento	Incrementare i Piani di utilità Comunale per i percettori del Reddito di Cittadinanza	5	31/12/2024	25%	15	Percentuale
						70	

AREA 6

Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
6.1 Incremento dei dispositivi di video-sorveglianza all'interno del centro storico e delle periferie	miglioramento	incremento punti di sorveglianza	6	31/12/2023	35%	10	Quantitativo/Percentuale
6.2 COVID-19 - Controlli dei servizi di polizia commerciale, in particolare di vigilanza sulle attività commerciali, in relazione all'esercizio dell'attività come disposto dalle autorità nazionali e regionali	mantenimento	vigilanza sulle attività commerciali - redazione programma controlli ed esecuzione coerente controlli	6	31/12/2022	100%	10	Quali-quantitativo

AREA 6							
Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
6.3 Il servizio di polizia stradale e il controllo del territorio, costituito dai servizi di viabilità nelle intersezioni più pericolose effettuati in determinate fasce orarie, dalle pattuglie stradali, dai posti di controllo, da un servizio volante nel territorio del Capoluogo e delle frazioni, dalla rilevazione degli incidenti stradali.	mantenimento	attività continue di controllo	6	31/12/2022	100%	10	Quali-quantitativo
6.4 Sistemazione razionale dell'implementazione della segnaletica in particolar modo quella idonea a rendere visibile e fruibile siti di particolare pregio	miglioramento	Sistemazione razionale dell'implementazione della segnaletica in particolar modo quella idonea a rendere visibile e fruibile siti di particolare pregio	6	31/12/2024	50%	10	Quantitativo/Percentuale
6.5 Ampliamento del sistema di videosorveglianza in punti strategici per evitare l'abbandono incontrollato di rifiuti	miglioramento	Ampliamento del sistema di videosorveglianza in punti strategici per evitare l'abbandono incontrollato di rifiuti	6	31/12/2023	50%	10	Quantitativo/Percentuale
6.6 Istituzione dell'isola pedonale nel centro di San Pietro, di parcheggi a pagamento su tutto il litorale marino e in Manduria, creazione di aree di parcheggio prima dell'ingresso sia di Manduria che di San Pietro in Bevagna e attivazione di bus navetta	miglioramento	Istituzione dell'isola pedonale nel centro di San Pietro, di parcheggi a pagamento su tutto il litorale marino e in Manduria, creazione di aree di parcheggio prima dell'ingresso sia di Manduria che di San Pietro in Bevagna e attivazione di bus navetta	6	31/12/2023	25%	10	Quantitativo/Percentuale
6.7 AMPLIAMENTO E AMMODERNAMENTO SEGNALETICA STRADALE	miglioramento	AMPLIAMENTO E AMMODERNAMENTO SEGNALETICA STRADALE	6	31/12/2022	100%	10	Quantitativo/Percentuale
						70	

AREA 7							
Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
7.1 Attuazione Programma annuale del Piano Sociale di Zona	miglioramento	Miglioramento organizzativo nella gestione ed erogazione dei servizi sociali di competenza del PSZ	7	31/12/2022	100%	25	Quantitativo/Percentuale
7.2 Il Servizio Legale ha quale funzione principale quella di garantire la difesa in giudizio nelle liti attive e passive che riguardano l'ente. L'obiettivo è attuato attraverso l'assunzione della difesa da parte degli avvocati interni facenti parte dello stesso Servizio Legale cercando di limitare l'attribuzione di incarichi a professionisti esterni laddove occorrono particolari abilitazioni, per eccessivo carico di lavoro, per la specificità della causa trattata.	miglioramento	Sviluppo dell'analisi dei costi relativi ai contenziosi per consentire una riduzione della spesa per incarichi legali esterni. Percentuale di riduzione della spesa	7	31/12/2022	100%	25	Quantitativo/Percentuale
7.3 Gestione della spesa derivante dal pagamento di indennità di esproprio e risarcimento danni da accessione invertita per contenziosi pendente.	miglioramento	Monitoraggio e programmazione di tale spesa al fine di una sua riduzione mediante proposizione e/o recepimento di accordi transattivi per la definizione del contenzioso pendente - percentuale di riduzione della spesa	7	31/12/2022	100%	20	Quantitativo/Percentuale
						70	

AVVOCATURA

Obiettivi	Tipologia	INDICATORE DESCRITTIVO	AREA	Tempi Entro il:	INDICATORE QUANTITATIVO 2022	PESO OBIETTIVI STRATEGICI 2022	TIPOLOGIA INDICATORE
1. Rappresentanza e difesa del Comune nelle cause e gli affari giudiziari in materia amministrativa, civile e tributaria, oltre che in forma residuale penale; consulenza ed assistenza legale interna all'ente nell'ottica del perseguimento della legalità dell'azione amministrativa.	miglioramento	report al segretario generale sul num. di contenziosi introitati, dei pareri resi, ecc.,,	avvocatura	31/12/2022	100%	30	Quantitativo
2. Predisposizione di report puntuali, con cadenza quadrimestrale, relativi ai giudizi pendenti con potenziali esiti significativi sul bilancio dell'ente, che diano conto del valore della domanda giudiziale, del grado di rischio di soccombenza con indicazione deM'importo presuntivo del pregiudizio economico all'esito della causa, del momento temporale nel quale il pregiudizio si può concretare e dello stato del giudizio.	miglioramento	report al segretario generale	avvocatura	31/12/2022	100%	20	Quantitativo
3. Predisposizione di valutazioni in termini economici di tutte le proposte di transazione ricevute, soprattutto in materia di risarcimento di natura assicurativa, oltre che su altri temi, ricevute dall'Ente o proposte a quest'ultimo.	miglioramento	report al segretario generale	avvocatura	31/12/2022	100%	20	Quali-quantitativo
						70	

Per l'anno 2022, vengono indicati nel PIAO 2022-2024 alcuni obiettivi strategici o generali, già inseriti nel DUP (sezione strategica), che creano valore pubblico, al fine di avviare, secondo il principio di gradualità, la programmazione integrata in attuazione del D.M. 132/2022. Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'indicazione di tutti obiettivi e il completamento della programmazione integrata.

Stakeholder

La strategia di Valore Pubblico è rivolta agli stakeholder (es. altre amministrazioni, utenti dei servizi), identificati in relazione agli obiettivi generali-strategici e specifici-operativi, inclusi gli obiettivi di cui all'art. 6 D.L. 80/2021.

In quanto destinatari delle politiche di Valore Pubblico, gli stakeholder vanno necessariamente coinvolti sia nella fase di definizione sia in fase di sviluppo degli obiettivi sia, infine, nella fase di valutazione della performance e di monitoraggio degli esiti delle politiche di Valore Pubblico.

Il coinvolgimento, continuo e sistematico, degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi, in sede di valutazione della performance e di monitoraggio, costituisce il fattore chiave per il successo del PIAO e delle politiche di Valore Pubblico.

Per l'anno 2022, vengono indicati nel PIAO 2022-2024 alcune tipologie di stakeholder per obiettivi che creano valore pubblico, al fine di avviare, secondo il principio di gradualità, la programmazione integrata in attuazione del D.M. 132/2022. Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'indicazione di tutte le tipologie di stakeholder.

Tempi pluriennali

I tempi pluriennali e annuali entro i quali l'ente intende raggiungere la strategia sono identificati in relazione agli obiettivi strategici o generali e operativi o specifici.

I dati dei tempi pluriennali e annuali sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO ("Elenco obiettivi generali e "Elenco obiettivi specifici").

Dimensioni, indicatori di outcome/impatto e formula di impatto

I dati utilizzati per la programmazione integrata relativi a dimensioni, indicatori e formula di impatto sul livello di benessere, per misurare l'incremento di Valore Pubblico, sono indicati nei BOX che seguono.

BOX Dimensioni/Outcome-Impatti di Valore Pubblico

Codice	Dimensione/Outcome-Impatto Valore Pubblico
001	Benessere/Impatto sociale
002	Benessere/Impatto economico
003	Benessere/Impatto educativo
004	Benessere/Impatto assistenziale
005	Benessere/Impatto ambientale
006	Benessere/Impatto a favore dei cittadini
007	Benessere/Impatto a favore del tessuto produttivo
008	Benessere/Impatto sanitario

009	Benessere/Impatto XX
-----	----------------------

BOX Indicatori di misurazione outcome/impatto

Codice	Dimensione/Outcome- Impatto Valore Pubblico	Codice	Indicatore di misurazione outcome/impatto di Valore Pubblico (indicatori economico-finanziari, sociali, ambientali, ecc.)
001	Benessere/Impatto sociale	001	
002	Benessere/Impatto economico	002	
003	Benessere/Impatto educativo	003	
004	Benessere/Impatto assistenziale	004	
005	Benessere/Impatto ambientale	005	
006	Benessere/Impatto a favore dei cittadini	006	
007	Benessere/Impatto a favore del tessuto produttivo	007	
008	Benessere/Impatto sanitario	008	
009	Benessere/Impatto XX	009	

La formula di impatto sul livello di benessere prende, come base di partenza, il target baseline per misurare l'incremento, su base annua, e nel triennio, del target medesimo.

L'incremento di Valore Pubblico, attraverso la formula suddetta, viene misurato e valutato a decorrere dal PIAO 2023-2025.

Baseline

Le baseline da cui l'ente parte sono indicate con riferimento a ciascun obiettivo e indicano il target di riferimento.

I dati delle baseline sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO ("Elenco obiettivi generali e "Elenco obiettivi specifici").

Target

I target o traguardi attesi sono indicati con riferimento a ciascun obiettivo.

I dati dei target sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO (“Elenco obiettivi generali e “Elenco obiettivi specifici”).

Fonti

Le fonti da cui sono verificabili i dati sono indicate con riferimento a ciascun obiettivo.

I dati delle fonti sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO (“Elenco obiettivi generali e “Elenco obiettivi specifici”).

Accessibilità, fisica e digitale

Con riferimento alla delineata strategia di Valore Pubblico, i dati che indicano le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. DUP) e, per le annualità successive, nel PIAO 2023-2025 e successivi.

Si rinvia a quanto stabilito nella delibera di Giunta n. 90 del 23.03.2022 per quanto attiene agli obiettivi di accessibilità per l'anno in corso.

Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'indicazione di tutte modalità e le azioni.

Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

Con riferimento alla delineata strategia di Valore Pubblico, i dati che identificano i processi e le procedure da semplificare e da reingegnerizzazione, sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. DUP).

Per le annualità successive, i dati dei processi e delle procedure da semplificare e da reingegnerizzazione, inclusi i processi anche in materia di diritto di accesso, anche mediante il ricorso alla tecnologia, e sulla base della consultazione degli utenti sono inseriti nel PIAO 2023-2025 e successivi. Nel PIAO 2023-2025, i processi e le procedure da semplificare e da reingegnerizzazione sono definiti secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale (art. 6 c. 2 lett. e) del D.L. n. 80/2021), attraverso una chiave di lettura data dagli obiettivi strategici SES e dai programmi operativi SEO del DUP 2022-2024.

L'elenco completo delle procedure da semplificare e reingegnerizzare sarà riportato nel PIAO 2023-2025, a cui si rinvia.

Dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio

I dati delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio sono inseriti nel “Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio” (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244) già approvato per l'anno 2022.

Per le annualità successive, i dati delle suddette dotazioni strumentali, inclusi i dati delle misure di razionalizzazione nel triennio, sono inseriti nei documenti Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi (“Dotazione informatica”).

I dati che l'ente utilizza per definire strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio sono riepilogati nel BOX che segue.

BOX Dati strumentazione informatica in dotazione agli uffici

Strumentazione	2022	2023	2024
personal computer portatili con docking station	2	2	2
personal computer fissi assegnati a personale	79		
personal computer fissi installati in sale riunioni, aule corsi, portinerie c/o le sedi distaccate	0	30	0
stampanti			
stampanti multifunzione	10		
apparati per videoconferenza	70		
videoproiettori	1		
telefoni assegnati al personale	79		
telefoni assegnati alle u.o. per postazioni di back office, postazioni di rientro telelavoro,	0		
telefoni installati in sale riunioni, aule corsi, portinerie c/o le sedi distaccate	0		
telefoni cellulari	27		
tablet	0		
licenze software (varie)			
licenza software per controllo installazioni non autorizzate (Richiesto da Agid per sicurezza informatica)			

Per l'anno 2022, i dati della strumentazione informatica in dotazione agli uffici sono contenuti nel Piano di razionalizzazione già approvato. Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'aggiornamento dei dati medesimi.

Le misure di razionalizzazione, nel triennio, delle dotazioni strumentali sono elencate nel BOX che segue.

BOX Razionalizzazione dotazioni strumentali

Codice	Misure e azioni (descrizione)	2022	2023	2024
001	Sostituzione degli apparati di rete		5	
002	Sostituzione degli apparati informatici obsoleti	3	5	
003				
004				

Per l'anno 2022, le misure e azioni di razionalizzazione sono contenute nel Piano di razionalizzazione già approvato. Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'aggiornamento delle misure e azioni medesime.

2.2 Sottosezione di programmazione - Performance

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

Tale ambito programmatico è predisposto secondo:

- le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione:

- degli obiettivi di performance di efficienza e di efficacia
- degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia

Gli esiti devono essere rendicontati nella relazione della performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La sottosezione viene realizzata con i seguenti contenuti, in attuazione del Decreto n. 132/2022:

- a) obiettivo per favorire l'attuazione della strategia
- b) dirigente/posizione responsabile che risponde dell'obiettivo
- c) stakeholder a cui è rivolto l'obiettivo
- d) contributor o unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni che contribuiscono a raggiungerlo
- e) scadenza entro cui si intende raggiungere l'obiettivo
- f) dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza per misurare il raggiungimento dell'obiettivo
- g) baseline da cui l'ente parte
- h) target o traguardo atteso
- i) fonte da cui sono verificabili i dati

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, in attuazione del Decreto n. 132/2022, vengono identificate le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;

- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici vengono specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati, e in atti:

- **Piano della performance**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla descrizione, sintetica, di alcuni obiettivi di performance aventi dimensione, outcome/impatti di Valore Pubblico con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione Performance, sono necessari:

- la ricomposizione degli obiettivi di performance, con aumento obiettivi finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, volti all'accrescimento del benessere della collettività;
- lo sviluppo dell'obiettivo relativo al miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa;
- il rafforzamento della Capacity Building;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

Capacity Building

L'ente intende potenziare l'organizzazione e migliorare l'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa in attuazione delle policy pubbliche di Capacity Building, dando atto che aumentare l'efficienza interna dell'ente, come conseguenza della sua Capacity Building, produce l'atteso miglioramento dei servizi forniti agli utenti e alla collettività.

Migliorare l'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa, attraverso politiche di Capacity Building, richiede:

- semplificazione dei processi, procedure, procedimenti, documenti
- implementazione ed attuazione della trasformazione digitale
- piena accessibilità dell'ente;
- implementazione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e del bilancio di genere
- prevenzione del contrasto alla corruzione
- attuazione della trasparenza

Obiettivi di performance

L'ente individua:

- obiettivi operativi o specifici mirati ad incrementare il benessere all'interno della collettività.

A tale fine prevede analiticamente gli:

- obiettivi di dettaglio;
- obiettivi individuali (definiti per singolo Centro di Responsabilità).

Gli obiettivi individuali sono obiettivi progettati sulle sfide specifiche delle strutture dirigenziali, e declinati nell'ambito di tale strutture.

Le tre tipologie di obiettivi sono state riportate nel Piano della Performance, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportate negli Allegati al PIAO, 2023-2025 e successivi aggiornamenti (Schede di performance), in coerenza con la definizione del Valore Pubblico e delle politiche strategiche dello stesso verso gli stakeholder esterni. Per ciascuno di questi obiettivi, le Schede di performance Allegate al Piano della Performance per l'anno 2022 e, per le annualità successive, al PIAO 2023-2025 e ai successivi aggiornamenti:

- presentano la relativa descrizione;
- identificano i dirigenti/responsabili PO;
- individuano le strutture coinvolte (contributor);
- identificano gli stakeholder;
- identificano dimensioni di performance
- elencano gli indicatori per il monitoraggio, comprensivi di tipologia, di metodo di calcolo, baseline e target
- identificano la formula di impatto
- individuano i tempi
- individuano le fonti rilevanti e verificabili.

Gli obiettivi sono puntualmente indicati nell'allegato alla delibera di Giunta n. 187/2022

Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'indicazione di tutti obiettivi e il completamento della programmazione integrata.

Dirigenti/PO responsabili degli obiettivi

Rispondono degli obiettivi i dirigenti/responsabili PO.

I dirigenti/PO sono indicati con riferimento a ciascun obiettivo comune e individuale.

L'elenco completo dei dirigenti/PO si ricava dalla sezione Organizzazione, a cui si rinvia .

Stakeholder

La valutazione della performance deve coinvolgere gli stakeholder (es. altre amministrazioni, utenti dei servizi), identificati in relazione agli obiettivi di performance, agli generali e specifici, inclusi gli obiettivi di cui all'art. 6 D.L. 80/202.

Il coinvolgimento, continuo e sistematico, degli stakeholder nella valutazione della performance costituisce il fattore chiave per il successo del PIAO, e delle politiche di Valore Pubblico.

L'elenco completo degli Stakeholder per la valutazione della performance è contenuto nel PIAO 2023-2025, a cui si rinvia.

Contributor

Le unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni che contribuiscono a raggiungerlo sono indicati con riferimento a ciascun obiettivo organizzativo e individuale.

L'elenco completo dei contributor o unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni è contenuto nel PIAO 2023-2025 a cui si rinvia.

Tempi pluriennali e annuali

I tempi entro cui si intende raggiungere gli obiettivi sono indicati con riferimento a ciascun obiettivo organizzativo e individuale.

L'elenco completo delle scadenze entro i quali l'ente intende raggiungere la strategia di Valore Pubblico è contenuto nel PIAO 2023-2025 a cui si rinvia.

Dimensioni, indicatori di outcome/impatto e formula di impatto

I dati utilizzati per la programmazione integrata relativi a dimensioni, indicatori e formula di impatto sul livello di performance, per misurarne l'incremento, sono indicati nei BOX che seguono.

Gli obiettivi sono puntualmente indicati nell'allegato alla delibera di Giunta n. 187/2022

La formula di impatto sul livello di performance prende, come base di partenza, il target baseline per misurare l'incremento, su base annua, e nel triennio, del target medesimo.

L'incremento di performance, attraverso la formula suddetta, viene misurato e valutato a decorrere dal PIAO 2023-2025.

Baseline

Le baseline da cui l'ente parte sono indicate con riferimento a ciascun obiettivo e indicano il target di riferimento.

I dati delle baseline sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO ("Elenco obiettivi generali e "Elenco obiettivi specifici").

Target

I target o traguardi attesi sono indicati con riferimento a ciascun obiettivo.

I dati dei target sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO ("Elenco obiettivi generali e "Elenco obiettivi specifici").

Fonti

Le fonti da cui sono verificabili i dati sono indicate con riferimento a ciascun obiettivo.

I dati delle fonti sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. PTPCT) e, per le annualità successive, nei documenti Allegati al PIAO ("Elenco obiettivi generali e "Elenco obiettivi specifici").

2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

La presente 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.

Tali obiettivi strategici vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di Valore Pubblico.

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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT:

- può aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione;
- può avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico;
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **Piano di prevenzione della corruzione e programma della trasparenza - PTPCT**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione dei contenuti del PTPCT con la descrizione delle valutazioni di impatto con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, sono necessari:

- gli obiettivi di performance per la mitigazione del rischio di corruzione correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- gli obiettivi di performance per il miglioramento della trasparenza correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

Valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Cio' in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture da cui e' composta.

Così' come richiede il PNA, nel suo aggiornamento relativo all'anno 2019, l'analisi del contesto esterno va effettuata sulla base delle fonti disponibili più rilevanti ai fini dell'identificazione e dell'analisi dei rischi e, conseguentemente, all'individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

In attuazione delle indicazioni contenute negli Orientamenti ANAC del Febbraio 2022, per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza, la sezione del PIAO relativa al contesto esterno non deve contenere:

- "...riferimenti generici e non contestualizzati rispetto all'organizzazione, alle funzioni e all'ambito di intervento dell'amministrazione/ente. che annovera, in particolare, i seguenti atti legislativi e amministrativi generali.";

- riferimenti a dati nazionali o che esulano dal contesto territoriale in cui opera l'amministrazione/ente, con descrizioni prolisse e decontestualizzate;

- dati non aggiornati e eccessivo numero di dati senza fornire evidenza specifica di come l'analisi di contesto esterno abbia portato elementi utili alla mappatura e alla valutazione dei rischi, nonché all'individuazione di misure specifiche".
Ciò premesso, al fine di analizzare il contesto esterno, tenendo conto del quadro normativo e regolatorio Anac, vanno rilevati i dati inerenti a:

- funzioni istituzionali di competenza dell'ente,
- soggetti che interagiscono con l'ente medesimo, in forza delle sue competenze e che, pertanto, possono influenzarne l'attività.

Tali dati sono stati riportati nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO, 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto esterno).

Impatto del contesto esterno

Effettuata l'analisi del contesto esterno, di seguito viene effettuata la valutazione di impatto consistente nella verifica, prognostica, se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

BOX Valutazione impatto contesto esterno

ID	TIPO DI VALUTAZIONE DI IMPATTO	DESCRIZIONE IMPATTO
01	Valutazione di impatto del contesto esterno	

Valutazione di impatto del contesto interno organizzativo, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo

Analisi del contesto interno organizzativo

L'analisi del contesto interno organizzativo focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative all'organizzazione

dell'ente in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

In rapporto al sistema delle responsabilità e al livello di complessità dell'amministrazione o ente, l'analisi del contesto interno considera le informazioni e i dati desunti da tutti gli ambiti di programmazione tra cui l'ambito della Performance, il conto annuale, il Documento Unico di Programmazione, il Piano di Informatizzazione.

Attraverso tale metodologia, indicata dall'aggiornamento 2019 del PNA, l'analisi utilizza tutti i dati già disponibili, e valorizza elementi di conoscenza e sinergie interne, proprio nella logica della coerente integrazione tra strumenti e sostenibilità organizzativa.

I dati di analisi dell'organizzazione sono stati riportati nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto interno organizzativo).

Impatto contesto interno organizzativo

Effettuata l'analisi organizzativa del contesto interno, di seguito viene effettuata la valutazione di impatto consistente nella verifica, prognostica, se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni rilevate, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

Analisi contesto interno gestionale-Mappatura dei processi

MAPPATURA PROCESSI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE VOLTI A INCREMENTARE IL Valore Pubblico

L'analisi del contesto interno gestionale focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla gestione operativa dell'ente che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi (c.d. processi "sensibili").

I dati di analisi della gestione operativa (mappatura dei processi sensibili) sono stati riportati nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi), con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

Evidenze Mappatura processi

L'avvio della programmazione integrata, per l'anno 2022, viene assicurata attraverso l'implementazione dei contenuti del Piano anticorruzione, già approvato, con i dati relativi alle evidenze della mappatura dei processi gestionali; tali dati sono riportati nel seguente BOX.

BOX Evidenze mappatura processi

ID	EVIDENZE	Descrizione
03	Mappatura dei processi con particolare riferimento ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il Valore Pubblico (art. 3 comma 1 lett. c n. 2 DM n. 81/2022)	La mappatura è stata effettuata con la deliberazione di approvazione del piano anticorruzione e gli obiettivi sono puntualmente indicati nell'allegato alla delibera di Giunta n. 187/2022

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). I dati dell'identificazione degli eventi rischiosi, dell'analisi dei rischi, della ponderazione dei rischi nonché di dati della Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio e i dati della valutazione dei rischi sono contenuti nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi), con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

Individuati i rischi corruttivi, l'ente programma le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Il processo di gestione del rischio si conclude con la fase del trattamento.

Si tratta della fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi (Aggiornamento 2015 al PNA).

La progettazione di misure organizzative è funzionale al trattamento del rischio.

Il trattamento consiste nel procedimento "per modificare il rischio".

In concreto, il trattamento è finalizzato a individuare e valutare misure per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. Fermo restando che il RPCT deve stabilire le "priorità di trattamento" in base ai criteri in precedenza indicati (livello di rischio, obbligatorietà della misura, impatto organizzativo e finanziario della misura stessa), le misure generali e trasversali nonché le misure specifiche e la loro implementazione sono identificate nel PTPCT.

1. MISURE GENERALI

In primo luogo vengono programmate le misure generali con le relative misure e azioni, indicatori e target, con particolare riguardo alle misure collegate agli obiettivi di Valore Pubblico.

2. MISURE SPECIFICHE

Oltre a tali misure, vanno programmate le misure specifiche, con le relative misure e azioni, indicatori e target, con particolare riguardo alle misure collegate agli obiettivi di Valore Pubblico.

Le misure specifiche includono le misure di carattere trasversale, come:

- la digitalizzazione e informatizzazione dei processi, incluso il processo di gestione del rischio di corruzione;
- l'informatizzazione e l'automazione dei processi che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo nonché la tracciabilità documentale del processo decisionale, e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase a rischio e azione;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi;
- gli strumenti di controllo e vigilanza sulle società ed sugli enti nei confronti dei quali sussiste il controllo da c.d. vincolo contrattuale sui modelli organizzativi, di gestione e di controllo ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, integrati con le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dati del trattamento dei rischi e alla programmazione delle misure sono stati riportati nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi), con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure

Il contenuto di questo paragrafo viene dettagliato nella “sezione 4. Monitoraggio”

Programmazione dell' attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013

I dati della programmazione della trasparenza e del Monitoraggio delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato sono stati riportati nel PTPCT, per l' anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (Allegato - Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione), con focus agli obblighi di trasparenza per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal DM 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. La sezione è ripartita nelle seguenti Sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore Pubblico (articolo 3, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022);

b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 4) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 5) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

3.1. Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

In questa sezione, l'ente illustra:

- **gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore Pubblico** (articolo 3, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022)

- il **modello organizzativo** adottato:

- 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.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **Documento unico di programmazione (DUP)**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla descrizione, sintetica, di alcune attività programmate per ambito performance, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive. Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione organizzazione, sono necessari:

- obiettivi di performance organizzativi per l'efficienza organizzativa correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

Modello organizzativo

Il modello organizzativo dell'ente è organizzato in base alle disposizioni di legge e di Regolamento interno. La descrizione e la rappresentazione del modello organizzativo è contenuta nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel DUP a cui si rinvia.

Organigramma

Le disposizioni di legge e di Regolamento interno, per la formazione dell'organigramma, restituiscono la rappresentazione grafica contenuta nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel PTPCT a cui si rinvia.

Livelli di responsabilità organizzativa fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità organizzative

I livelli di responsabilità organizzativa, le fasce i profili di ruolo nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenuti nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel POLA e/o nel piano dei fabbisogni a cui si rinvia.

Specificità del modello organizzativo

Le specificità del modello organizzativo sono descritte nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel DUP, a cui si rinvia.

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, legati allo sviluppo di modelli innovativi, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), adottati dall'amministrazione. A tale fine, i contenuti della sottosezione tengono conto:

- 1) della necessità che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) della necessità di garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) della necessità di adottare ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

In particolare, la sottosezione identifica:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **POLA e relativi allegati**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione, sintetica, di alcuni contenuti della programmazione collegati al Valore Pubblico in ambito di organizzazione del lavoro agile, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione organizzazione del lavoro agile, sono necessari:

- obiettivi di performance per il miglioramento dell'efficienza e efficacia del lavoro in termini di qualità percepita del lavoro agile, di riduzione delle assenze, di customer/user satisfaction per servizi campione, correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

Assenza modalità che pregiudicano la fruizione dei servizi a favore degli utenti

Per l'anno 2022, i dati dell'assenza di modalità che pregiudicano la fruizione dei servizi a favore degli utenti sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Rotazione del personale e criterio di prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza

Per l'anno 2022, i dati della rotazione e prevalenza prestazione in presenza sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Condizionalità e fattori abilitanti

Per l'anno 2022, i dati delle condizionalità e dei fattori abilitanti sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Dotazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni

Per l'anno 2022, i dati della Piattaforma digitale e degli strumenti tecnologici per la riservatezza dei dati e delle informazioni sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente

Per l'anno 2022, i dati per lo smaltimento del lavoro arretrato sono stati inseriti nel Piano smaltimento lavoro arretrato 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Adempimenti al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Per l'anno 2022, i dati degli adempimenti per la dotazione, al personale, degli apparati per il lavoro agile sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Trend del lavoro agile

Per l'anno 2022, i dati del trend del lavoro agile sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

3.2 Pari opportunità - Azioni positive e Uguaglianza di genere

Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere

Gli obiettivi di pari opportunità e per l'uguaglianza di genere nonché l'elenco delle azioni positive sono contenuti nel relativo Piano Triennale delle Azioni Positive e per l'uguaglianza di genere per la annualità 2022, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Gli elementi della sottosezione sono:

- **rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**
alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **programmazione strategica delle risorse umane**
il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di Valore Pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o servizi/attività/funzioni; potenziamento/dismissione di o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.In relazione alle dinamiche di contesto, l'ente elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, sulla base dei seguenti elementi:
- **obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **strategia di copertura del fabbisogno.**
Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua 6 le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- A. soluzioni interne all'amministrazione;
- B. mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- C. meccanismi di progressione di carriera interni;
- D. riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- E. job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- F. soluzioni esterne all'amministrazione;
- G. mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- H. ricorso a forme flessibili di lavoro;
- I. concorsi;
- J. stabilizzazioni.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di graduazione**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati o in corso di approvazione, e in atti:

- **Documento unico di programmazione (DUP) - sezione operativa;**
- **Piano triennale dei fabbisogni**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione, sintetica, di alcuni contenuti della programmazione collegati al Valore Pubblico in ambito di Piano dei fabbisogni e con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione organizzazione del lavoro agile, sono necessari:

- obiettivi di performance per la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

I dati della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

I dati della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Stima trend delle cessazioni dal servizio

I dati della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

I dati della stima dell'evoluzione dei bisogni sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Gli obiettivi di trasformazione della locazione delle risorse sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Strategie di copertura del fabbisogno

I dati delle strategie di copertura del fabbisogno sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Di seguito si implementano le informazioni contenute nel Piano dei fabbisogni relativamente ad alcune strategie di trasformazione della allocazione delle risorse collegati ad obiettivi di Valore Pubblico.

Soluzioni interne all'amministrazione

BOX soluzioni interne all'amministrazione per obiettivi di Valore Pubblico

Riorganizzazione interna degli uffici e delle aree

Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti

BOX mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti per obiettivi di Valore Pubblico

La mobilità interna come strumento di crescita

Meccanismi di progressione di carriera interni

BOX meccanismi di progressione di carriera interni per obiettivi di Valore Pubblico

nessuno

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

BOX riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento) per obiettivi di Valore Pubblico

nessuno

Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

BOX job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali per obiettivi di Valore Pubblico

nessuno

Soluzioni esterne all'amministrazione

BOX soluzioni esterne all'amministrazione per obiettivi di Valore Pubblico

Nuove assunzioni

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)

BOX mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni) per obiettivi di Valore Pubblico

nessuno

Ricorso a forme flessibili di lavoro

I dati delle forme flessibili di lavoro sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Concorsi

I dati dei concorsi sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Stabilizzazioni

I dati delle stabilizzazioni sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Soprannumero-Eccedenze

I dati delle eccedenze sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

3.3 Formazione del personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

L'ente definisce, in questa parte del PIAO:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di graduazione**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati o in corso di approvazione e in atti:

- **Piano della formazione**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione, sintetica, di alcuni contenuti della programmazione collegati al Valore

Pubblico in ambito di Piano della formazione, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione Piano dei fabbisogni-formazione, sono necessari:

- obiettivi di performance per la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

I dati delle priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, sono stati inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Risorse interne ed esterne disponibili

I dati delle risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative sono stati inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Misure di incentivazione

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione) sono state inserite nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo, sono stati inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal DM 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Ciò premesso, in relazione all'obiettivo di definire le modalità di monitoraggio:

- degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150,
- dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198,

si definisce che:

- l'unità organizzativa dedicata al monitoraggio del PIAO viene identificata con la struttura di riferimento del PIAO (conferenza dei dirigenti/responsabili di posizione organizzativa, funzionalmente operanti sotto il coordinamento del massimo organo dirigenziale di vertice o del dirigente/responsabile designato per ricoprire tale ruolo e funzione e costituente il gruppo di lavoro trasversale alle funzioni performance, bilancio, personale, anticorruzione, digitalizzazione, costituito dal massimo organo di vertice amministrativo e dai Dirigenti/responsabili PO);
- le modalità di monitoraggio includono la predisposizione di:
 - report periodici destinati al vertice politico e amministrativo che indicano il livello di raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico e di performance

Le modalità di monitoraggio includono anche:

- le rilevazioni di soddisfazione degli utenti delle Sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle Sottosezioni Valore Pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Per la sezione Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

Monitoraggi periodici dei Piani assorbiti dal PIAO quali:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Relazione sulla performance
- Monitoraggi anticorruzione
- Monitoraggi e relazioni OIV/Nucleo di valutazione

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla programmazione di almeno una rilevazione della soddisfazione degli utenti per almeno 1 servizio online, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e

annualità successive.

Va ricordato che, per i servizi on-line, è obbligatoria la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente rispetto alla fruizione on-line del servizio.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Rilevazione della soddisfazione degli utenti per almeno 1 servizio online

BOX customer

Servizio oggetto di indagine e rilevazione	Data rilevazione
nessuno	

ALLEGATI

Vengono considerati Allegati, anche se non materialmente incorporati nel PIAO, tutti Piani assorbiti, e indicati nel documento, con i relativi Allegati.