



COMUNE DI SAN GIORGIO PIACENTINO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025**

SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di San Giorgio: anagrafica dell'amministrazione

Denominazione ente	Comune di San Giorgio P.no
Codice Univoco	UFTNH4
Inirizzo	Piazza Torrione, 4 -29019 San Giorgio P.no (PC)
Pec	comune.sangiorgio@sintranet.legalmail.it
Codice Fiscale	229130331
P.iva	229130331
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Funzioni Conferite all'Unione Valnure e Valchero per la gestione associata	I Comuni di San Giorgio P.no, Podenzano, Carpaneto P.no, Gropparello e Vigolzone, hanno conferito all'Unione Valnure e Valchero le seguenti funzioni: -Servizio Unico del Personale -Servizio Tributi/Catasto -Servizio sportello Unico per le Attività Produttive - Servizi Sociali ed erogazioni delle relative prestazioni ai cittadini -Servizio Promozione turistica – Erp – Sistemi informatici e delle tecnologie dell'informazione -Servizio Servizio associato di polizia locale dell'Unione Valnure e Valchero e del Comune di Pontenure e Servizio di Protezione Civile -Servizio Finanziario – Economato –Provveditorato- Controllo di gestione
Sito web istituzionale	https://www.comune.sangiorgiopiacentino.pc.it/
Pagina Facebook	-

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione :Valore Pubblico

in questa sottosezione sono definiti

2.1.1. Risultati attesi in termini di obiettivi generali – Sezione strategica DUP 2023/2025

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio". *In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari **soggetti pubblici**, che perseguono tale obiettivo utilizzando **risorse tangibili** (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e **intangibili** (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).*

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

In senso stretto: quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline

In senso ampio: quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora la performance di efficienza di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

L'ente pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte anche alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

In questa sottosezione l'ente definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione e fa riferimento alla sezione strategica del DUP 2023/2025 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 29/12/2022, che si riporta in **allegato sub 2.1.1**

2.1.2. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, l'Ente dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID. Si allegano gli obiettivi di accessibilità digitale, **allegato sub. 2.1.2**

In relazione all'accessibilità fisica degli immobili dell'Ente, si dà atto che non esiste il PIANO ELIMINAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE ex art.32 comma 21 della Legge n.41/1986 e art.24 della Legge 104/92; Tuttavia si allega relazione delle iniziative da porre in essere - **Allegato 2.1.2 bis**

2.1.3. Elenco delle procedure da semplificare

In attuazione alle misure previste dall'Agenda di semplificazione per la ripresa 2020-2026 si allega l'elenco delle procedure da semplificare predisposto dal servizio di informatica dell'Unione Valnure e Valchero. **allegato 2.1.3**

2.1.4. Elenco delle procedure da reingegnerizzare

In attuazione alle misure previste dal Piano triennale per l'informatica nella PA 2021/2023 pubblicato sul sito dell'Agid, si allega l'elenco delle procedure da reingegnerizzare predisposto dal servizio di informatica dell'Unione Valnure e Valchero, **allegato 2.1.4**

2.1.5. Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amm.va- Sezione operativa DUP 2023/2025

L'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo rappresenta l'obiettivo di valore pubblico ed è contenuto nella sezione operativa del DUP 2023/2025, che discende dalla sezione strategica del medesimo documento, **allegato sub 2.1.5**

2.2 Sottosezione :Performance

La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e prevede:

2.2.1. Piano della performance -Risultati attesi in termini di obiettivi generali

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. E' riportato nell'**allegato 2.2.1**

2.2.2. Obiettivi di semplificazione

Come riportato nell'allegato della sottosezione precedente 2.1.3

2.2.3. Obiettivi di digitalizzazione

Come riportato nell'allegato della sottosezione precedente 2.1.4

2.2.4. Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità

Come riportato negli allegati della sottosezione precedente 2.1.2 e 2.1.2 bis

2.2.5. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE- Obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il piano delle azioni positive espone le misure messe in atto, e da realizzare, volte a garantire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Tale documento è stato approvato con Delibera di Giunta dell'Unione Valnure e Valchero n. 09 del 28/01/2023, riportato quale stralcio per il presente ente, nell'**allegato 2.2.5**

2.3 Sottosezione :Rischi Corruttivi e trasparenza

Nell'anno 2019, i comuni di Podenzano, San Giorgio Piacentino, Vigolzone e Gropparello, facenti parte insieme al Comune di Carpaneto, dell'Unione Valnure Valchero, hanno trasferito all'Unione le funzioni correlate alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza allo scopo di costruire un modello organizzativo operativo unico e semplificato che permetta di avere, per tutti gli enti aderenti, processi di razionalizzazione delle attività e dei tempi, elevata specializzazione e diffusione della cultura della legalità e trasparenza.

Questo modello organizzativo prevede:

- un unico piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (c.d. PTPCT) valevole per l'Unione, e per i Comuni che hanno consentito al trasferimento delle funzioni correlate alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza, e riferito non solo alle attività e funzioni trasferite ma anche a quelle svolte autonomamente dai singoli enti, ferma la responsabilità diretta per l'attuazione delle misure di prevenzione in capo ai singoli comuni ed in particolare ai soggetti incaricati dell'attuazione;
- la possibilità di nominare un responsabile unico in Unione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, di un gruppo di professionalità specializzate a supporto giuridico del responsabile nelle materie trattate;
- un referente unico in ogni ente che permetta il corretto fluire delle informazioni tra la figura del responsabile unico e l'ente, un riscontro, nei tempi e con le modalità stabilite nel piano, sull'andamento dell'applicazione delle misure preventive adottate nell'ente oltre a tutto quant'altro verrà definito come attività da svolgersi all'interno del piano stesso.

L'Unione Valnure Valchero intende continuare con il suddetto modello organizzativo anche nella redazione della *sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione) proseguendo così nel recepimento e nell'attuazione delle prescrizioni normative contenute nella Legge 190/2012, nel D.Lgs 33/2013, così come modificati e integrati dal D.Lgs 97/2016 ed in coerenza con le indicazioni dettate dall'ANAC degli ultimi anni, con particolare riferimento alla deliberazione n. la deliberazione n. 07 del 17 gennaio 2023, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2023/2025.

Il Presidente dell'Unione Valnure e Valchero, con decreto n. 16 del 19/11/2021 ha individuato per l'Unione e i Comuni di Podenzano, San Giorgio Piacentino, Vigolzone e Gropparello, il Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e trasparenza nella persona della dott.ssa Lisa Gallonelli, già Vice Segretario dell'Unione Valnure Valchero, che ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge n. 190/20 RPCT è il soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del PUTPCT all'organo di indirizzo.

Il presente Piano - sottosezione comprende, oltre al quadro normativo di riferimento ed alla illustrazione dei soggetti coinvolti, un'analisi di contesto, una valutazione del rischio delle attività/processi dell'Ente/Enti maggiormente esposti al fenomeno corruttivo ed una pianificazione di misure atte a prevenire e contrastare l'illegalità e la corruzione.

Il Piano Unico Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 è debitamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione Valnure Valchero in Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

Si riporta il link:

https://unionevalnurevalchero.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=55300&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=55285

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Sottosezione :Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui agli **allegati 3.1.1 e 3.1.2**, nel quale è specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa.

3.2 Sottosezione :Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione con il POLA, nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Unione Valnure Valchero, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha approvato la disciplina regolatoria e lo schema di accordo individuale. con delibera di Giunta n. 08 del . 28/01/2023, dichiarata immediatamente eseguibile.

Si riporta il POLA nell'**allegato 3.2**

3.3 Sottosezione: Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

L'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Si portano gli elementi che costituiscono il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2022;
 - 2) capacità assunzionale;
 - 3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
 - 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale, strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
 - 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
 - 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;
 - 7) le strategie di formazione del personale
 - 8) situazione di soprannumero
- Si riporta il PTFP nell'**allegato 3.3**
 Si riporta il piano dell'offerta formativa nell'**allegato 3.3.1**

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 Sottosezione : Il monitoraggio

La norma prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio per le diverse sezioni che vengono evidenziate di seguito.

4.1.1 Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Poiché dal ciclo di programmazione 2023-2025 si dovrà attivare un monitoraggio coordinato di tutte le Sezioni del PIAO, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

Sezione/ Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo

2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo

	disposizioni in materia di pari opportunità		
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024