

COMUNE DI CATTOLICA
(PROVINCIA DI RIMINI)

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
2023-2025

INDICE :

PREMESSA.....

RIFERIMENTI NORMATIVI.....

STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL PIAO:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2.1 Performance
- 2.2.2. Piano azioni Positive
- 2.3 Rischi corruttivi trasparenza

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale di fabbisogni del personale

4. MONITORAGGIO

PREMESSA

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo valore per il proprio territorio. Per dare corpo a tali cambiamenti la pubblica amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, ricercare costantemente nuove modalità di erogazione dei servizi, anche ampliando l'uso delle tecnologie. In tale ottica vanno ripensati i processi e i modelli di servizio e chi vi opera adotta nuovi modi di lavorare, nuove modalità di relazione e di supporto anche per garantire l'inclusione di tutti. In questo ambito il livello di servizio agli utenti può essere sostenuto da un nuovo modo di lavorare: agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi. Le leve su cui intervenire sono l'ascolto dell'utenza, lo sviluppo della cultura e delle nuove competenze digitali e trasversali, la revisione dei processi e la loro digitalizzazione, alle nuove dinamiche relazionali e di collaborazione, per approdare alla erogazione di servizi che siano digitali e inclusivi per tutti.

Il PIAO è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

In esso , gli obiettivi, le azioni, e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato , da un lato, di rilevante valenza strategica e , dall'altro , di un forte valore comunicativo , attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile tra gli asset determinanti. Il Piano ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano viene inoltre compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento afferenti le altre materie e, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione .

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, le amministrazioni e gli enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in ogni caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione , entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti poroghe.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il DUP 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 75 del 22/12/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 22/12/2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune di Cattolica, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani riservandosi di apportare eventuali integrazioni e/o modifiche al presente documento qualora dovessero rendersi necessarie a conclusione dell'iter legislativo di approvazione del Piao.

STRUTTURA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

SEZIONE				
<p>SEZIONE 1</p> <p>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</p>	<p>Denominazione Amministrazione: Comune di Cattolica Indirizzo: Piazza Rooswelt, n. 5cap 47841 Cattolica P.IVA: 00343840401 Sindaco: Franca Foronchi N. dipendenti al 31.12.2022: 165 N abitanti al 31.12.2022: 16.653 Telefono:Centralino 0541/966511 Sito internet: www.cattolica.net PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it</p>			
<p>SEZIONE 2.</p> <p>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p>				
<p>2.1 Valore pubblico</p>	<p>Ai sensi del DM 132/2022, art 3 comma 2, si richiama il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla delibera di Giunta n. 75 del 22/12/2022, in particolare la sezione dedicata al programma amministrativo, relativi indirizzi, e azioni programmate</p>			

2.2.1 Performance	Si richiama quanto contenuto nel Piano Performance 2023-2025 in allegato, ove la programmazione dei singoli obiettivi, a partire dal programma di mandato , si sviluppa in maniera analitica e puntuale così da integrare anche il Piano degli obiettivi.
2.2.2. Piano delle Azioni Positive	Con specifico riferimento agli obiettivi di benessere organizzativo e pari opportunità, si richiama quanto contenuto nel Piano delle azioni positive di seguito allegato.
2.3 Rischi corruttivi trasparenza	Con specifico riferimento agli obiettivi ed azioni di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza , si richiama quanto contenuto nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza di seguito allegato.
SEZIONE. 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANE	

<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>Quanto alla struttura organizzativa dell'ente si richiama l'organigramma in allegato.</p> <p>L'ente si struttura in un totale di n. 5 settori e altrettanti dirigenti di cui :</p> <ul style="list-style-type: none">- n. 2 a tempo indeterminato- n. 2 a tempo determinato ex art. 110 Tuel,- il Segretario comunale (con incarico dirigenziale ad interim) <p>La dotazione organica al 31.12.2022 è di 165 dipendenti (al netto del personale dirigente)</p>
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In relazione allo smart working si evidenzia che la materia sarà contenuta e regolamentata nel prossimo CCDI area dipendenti in fase di definizione.</p> <p>In attesa di tale approvazione si pone riferimento ai criteri di cui Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Nelle more della normazione contrattuale l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Cattolica, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente e dalla disciplina per l'effettuazione dello Smart Working del Comune di Cattolica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.68/2021, (in vigore dal 01/05/2022).</p> <p>Attualmente, l'autorizzazione avviene attraverso l'approvazione di un accordo individuale, da cui dovrà emergere come lo svolgimento del lavoro in modalità agile:</p> <ol style="list-style-type: none">1) non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;2) avvenga nell'ambito di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in tale modalità assicurando la prevalenza , per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;3) avvenga previa verifica di eventuali "arretrati" che, laddove sussistano, dovranno essere smaltiti secondo una specifica pianificazione;4) abbia luogo con l'utilizzo di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta e che il dipendente sia adeguatamente preparato per l'utilizzo;5) avvenga mediante ricorso a strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e

	<p>delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione da remoto.</p> <p>Tra le finalità perseguite dall'amministrazione mediante il ricorso a tale modalità innovativa di organizzazione del lavoro sono: rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti , promuovendo e tutelando le cure parentali, promuovere una cultura manageriale e modelli organizzativi fondati sulla programmazione di obiettivi e sulla misurazione dei risultati piuttosto che sul controllo visivo della prestazione, , stimolare una maggiore autonomia e capacità decisionale unite a flessibilità riconosciuta ai lavoratori, favorire relazioni professionali fondate sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro , stimolando comportamenti virtuosi favorendo spirito di collaborazione, promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro in termini di volumi e percorrenze.</p>
<p>3.3 Piano triennale di fabbisogni del personale</p>	<p>Con riguardo al Piano triennale del personale si richiama il Piano di seguito allegato alla delibera di giunta. Circa il piano della Formazione si richiama l'allegato alla delibera di giunta, con cui è stato definito il quadro di riferimento in cui sviluppare la programmazione della formazione per gli anni 2023-2025, e attualmente sono in corso puntualizzazione i corsi da attivare.</p>
<p>SEZIONE 4.</p> <p>Monitoraggio</p>	<p>Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.</p> <p>Secondo l'art 6 del d.lgs 150/2009 , gli organi di indirizzo politico-amministrativo , con i supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e , ove necessario, a proporre interventi correttivi.</p> <p>Il monitoraggio del PIAO del Comune di Cattolica sarà effettuato secondo la seguente metodologia:</p> <p>- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</p>

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Più in dettaglio:

Con riferimento alla sezione 2.1 "Valore pubblico" di prevedere che il monitoraggio avvenga in occasione dell'aggiornamento annuale del DUP, ovvero in occasione della predisposizione eventuale Nota di aggiornamento e che ciò avvenga con il coordinamento dei vari dirigenti.

Con riferimento alla sezione 2.2 "Performance" di prevedere almeno un monitoraggio in corso d'anno entro il mese di giugno oltre che la verifica finale a fine anno a cura della dirigenza e del Nucleo di Valutazione.

Con riferimento alla sezione 3, nel suo complesso, di dare atto che in base alle previsioni di cui all'art.5 del DM n. 132/2022 il monitoraggio avverrà su base triennale, da parte del Nucleo di valutazione al fine di valutare la coerenza tra quanto in essa previsto e gli obiettivi di performance programmati;

Con riferimento alla sezione 3.1 "struttura organizzativa" di prevedere che il Segretario Generale nell'ambito delle sue competenze provveda a segnalare alla Giunta eventuali esigenze di revisione delle soluzioni organizzative adottate e laddove ne ricorre l'esigenza ne dia formale indicazione anche nella Relazione sulla Performance.

Con riferimento alla sezione 3.2 "organizzazione del lavoro agile" il monitoraggio sarà meglio definito una volta approvato il nuovo regolamento sullo stesso a livello di Contratto Decentrato.