



COMUNE DI VALDIDENTRO
Provincia di Sondrio

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni
in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Organigramma dell'Ente

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.2.1 Performance individuale

2.2.2 Performance Organizzativa di Unità organizzativa

2.2.3 Performance Organizzativa di Ente

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – azioni positive

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

4. MONITORAGGIO

Allegato A: Ciclo della performance 2023 - Schede di programmazione dell'attività ordinaria e degli obiettivi di miglioramento e di sviluppo dei singoli servizi comunali anno 2023 e Scheda A: valutazione risultati operativi di ogni servizio anno 2023.

Allegato B: Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025- Delibera di Giunta Comunale n. 23 del 06.03.2023

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie 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, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la

mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 03.04.2023 ed il Bilancio di Previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 03.04.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Valdidentro (SO)

Indirizzo: Piazza IV Novembre, 5

Codice fiscale/Partita IVA: 00111020145

Rappresentante Legale: Sindaco Massimiliano Trabucchi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 22

Telefono: 0342 921921

Sito internet: www.comune.Valdidentro.so.it

E-mail: info@comune.Valdidentro.so.it

PEC: protocollo@pec.cmav.so.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia a quanto esposto nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 03/04/2023.

1.2 Analisi del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rinvia a quanto esposto nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 03/04/2023.

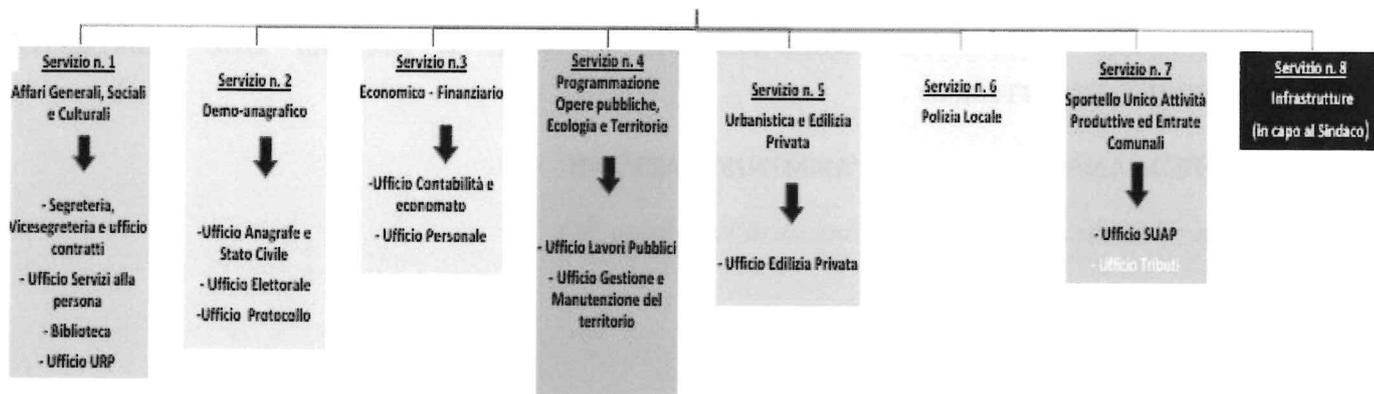
1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito il vigente Organigramma dell'Ente, approvato con delibera di G.C. n. 23 del 06.03.2023, esecutiva ai sensi di Legge, quale Allegato B) al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale e depositato agli atti d'ufficio:

ORGANIGRAMMA

Sindaco e staff

Segretario Comunale



2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 03/04/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Titolari di incarichi di E.Q., di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda **all'Allegato A: Ciclo della performance 2023 - Schede di programmazione dell'attività ordinaria e degli obiettivi di miglioramento e di sviluppo dei singoli servizi comunali anno 2023 e Scheda A: valutazione risultati operativi di ogni servizio anno 2023.**

Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti è rivolto a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi e a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati, valorizzando le risorse professionali migliori e disincentivando i comportamenti non produttivi.

Si utilizza la metodologia di valutazione delle performance allegata alla delibera di G.C. n. 28 del 07/10/2013, negli anni confermata in sede di approvazione della Relazione sulla performance (art. 10 comma 1 lett. b) del d.lgs.150/2009, modificato dall'art. 8 del d.lgs. 74/2017), validata dal Nucleo di valutazione, così come indicato dalla Circolare n. 980 del 9 gennaio 2019 dell'Ufficio per la Valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, in relazione all'art. 7, comma 1 del D.lgs. 150/2009;

2.2.1 Performance individuale

Per la consultazione del Piano degli obiettivi di performance individuale annualità 2023, si rimanda all'Allegato A del presente documento:

Ciclo della performance 2023 - Schede di programmazione dell'attività ordinaria e degli obiettivi di miglioramento e di sviluppo dei singoli servizi comunali anno 2023 e Scheda A: valutazione risultati operativi di ogni servizio anno 2023.

2.2.2 Performance Organizzativa di Unità organizzativa

Per la consultazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa di Unità organizzativa annualità 2023, si rimanda all'Allegato A del presente documento:

Ciclo della performance 2023 - Schede di programmazione dell'attività ordinaria e degli obiettivi di miglioramento e di sviluppo dei singoli servizi comunali anno 2023 e Scheda A: valutazione risultati operativi di ogni servizio anno 2023.

2.2.3 Performance Organizzativa di Ente

La performance organizzativa riguarda il contributo di ciascuna Unità di personale alla Performance dell'Amministrazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Nel corso degli esercizi 2021 e 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi, ma sono intervenute alcune modifiche organizzative e ipotesi di disfunzioni amministrative abbastanza significative che hanno indotto l'Amministrazione ad effettuare una parziale revisione/aggiornamento dell'All.to 1, quale parte integrante e sostanziale del PTPCT 2021/2023, confermato anche per l'annualità 2022. La Giunta pertanto, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, con propria deliberazione n. 21 del 02.03.2023, esecutiva ai sensi di Legge, ha confermato, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO per il triennio 2023-2025, esercizio 2023, il PTPCT 2022-2024, approvato con propria precedente deliberazione n. 52/2022, tenuto conto però dell'opportuna revisione/aggiornamento del predetto All.to n. 1 (Elenco procedimenti e pesature indice del rischio), limitatamente ai servizi interessati dalle sopra citate modifiche organizzative;

2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Titolari di incarichi di E.Q., limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di Valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un

processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – azioni positive

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Comune di Valdidentro ha approvato con delibera di Giunta Comunale n 15 del 09.02.2023 il **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025**, cui si rimanda.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022- 2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si rappresenta che l'Amministrazione è stata al momento finanziata su PA digitale 2026 per le misure 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali", 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" e 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID CIE.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Valdidentro intende implementare attività e progetti finalizzati al raggiungimento di importanti obiettivi strategici, tra cui il benessere organizzativo, la ridefinizione dell'organizzazione dei processi di lavoro, attraverso l'innovazione digitale e la dematerializzazione delle attività, anche in linea con l'obiettivo di sviluppo delle ICT e dell'e-government e eventualmente anche attraverso l'introduzione di nuove forme flessibili di organizzazione del lavoro quali il lavoro agile.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Adozione del Regolamento del lavoro agile in base al nuovo CCNL 2019/2021	NO	NO, in quanto si ritiene di avvalersi delle disposizioni contenute nel CCNL 2019/2021 - Titolo VI capo I° sottoscritto in data 16.11.2022		
Unità in lavoro agile	0	Eventuale stipula di accordo individuale		
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	18	19		
% applicativi consultabili in lavoro agile	0	0		
% Banche dati consultabili in lavoro agile	0	0		
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Non risultano dipendenti in modalità lavoro agile			

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 06.03.2023, esecutiva ai sensi di Legge, è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 31/12/2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale dipendenti	22	23	-	-
Cessazioni tempo indeterminato	n. 2 di cui: n. 1 presso il servizio Econ. fin. n. 1 presso il servizio Opere pubbliche	n. 1 presso il servizio Econ. fin.	-	-
Assunzioni previste	n. 4 di cui: n. 1 presso il servizio econ. fin. n. 3 presso il servizio Opere pubbliche	n. 3 di cui: n. 2 presso il servizio Econ. fin. n. 1 Demo-an.	-	-
Assunzioni realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	n. 3 di cui: n. 1 presso il servizio Econ. fin. n. 2 presso il servizio Opere pubbliche l'ultima assunzione è avvenuta nel gennaio 2023	-	-	-
Copertura del piano assunzioni	75%	-	-	-
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	-	-	-

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, come allegato al Documento Unico di programmazione Semplificato 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 03/04/2023.

In data 06.03.2023 giusto verbale pervenuto al prot. com. n. 2236, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: l'ente intende attivare ed incrementare la formazione di tutto il personale dipendente, ove le risorse stanziare in bilancio lo rendessero possibile.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative: al fine di predisporre i corsi di formazione per il personale dipendente e non essendo presenti all'interno dell'Ente dei formatori dotati di specifiche competenze, ci si avvale di professionalità esterne, scelti sulla base delle competenze e dei curriculum. I dipendenti pertanto svolgono corsi di formazione tenuti da esperti esterni e con l'utilizzo di piattaforme di formazione online mediante adesione a convenzioni in abbonamento.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): fermo restando che nel rispetto del CCNL vigente, su richiesta, ai dipendenti sono riconosciuti dei permessi studio al fine di svolgere master e/o corsi di specializzazione, si precisa che sarà data priorità allo svolgimento di corsi di formazione a distanza.

Obiettivi e risultati attesi della formazione:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale corsi di formazione	15	La maggior parte dei corsi a distanza	-	-
N. dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno	Tutto il personale esclusi Operatori esperti tecnici			
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	-	-	-	-

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- 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”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttive trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, (Decreto Sindacale di nomina n. 7 del 04.07.2022), relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

