

Comune di Calalzo di Cadore
Provincia di Belluno

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)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 previsione, entro 30 giorni 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 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 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.35 __del 30 dicembre 2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 30 dicembre 2022

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.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **COMUNE DI CALALZO DI CADORE**

Indirizzo: PIAZZA IV NOVEMBRE 12

Codice fiscale/Partita IVA: 00194080255

Rappresentante legale: SINDACO Luca De Carlo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 13

Telefono: 0435519752

Sito internet: www.comune.calalzo.bl.it

E-mail: segreteria@comune.calalzo.bl.it

PEC: comune.calalzodicadore.bl@pecveneto.it

1.1 Analisi del contesto esterno

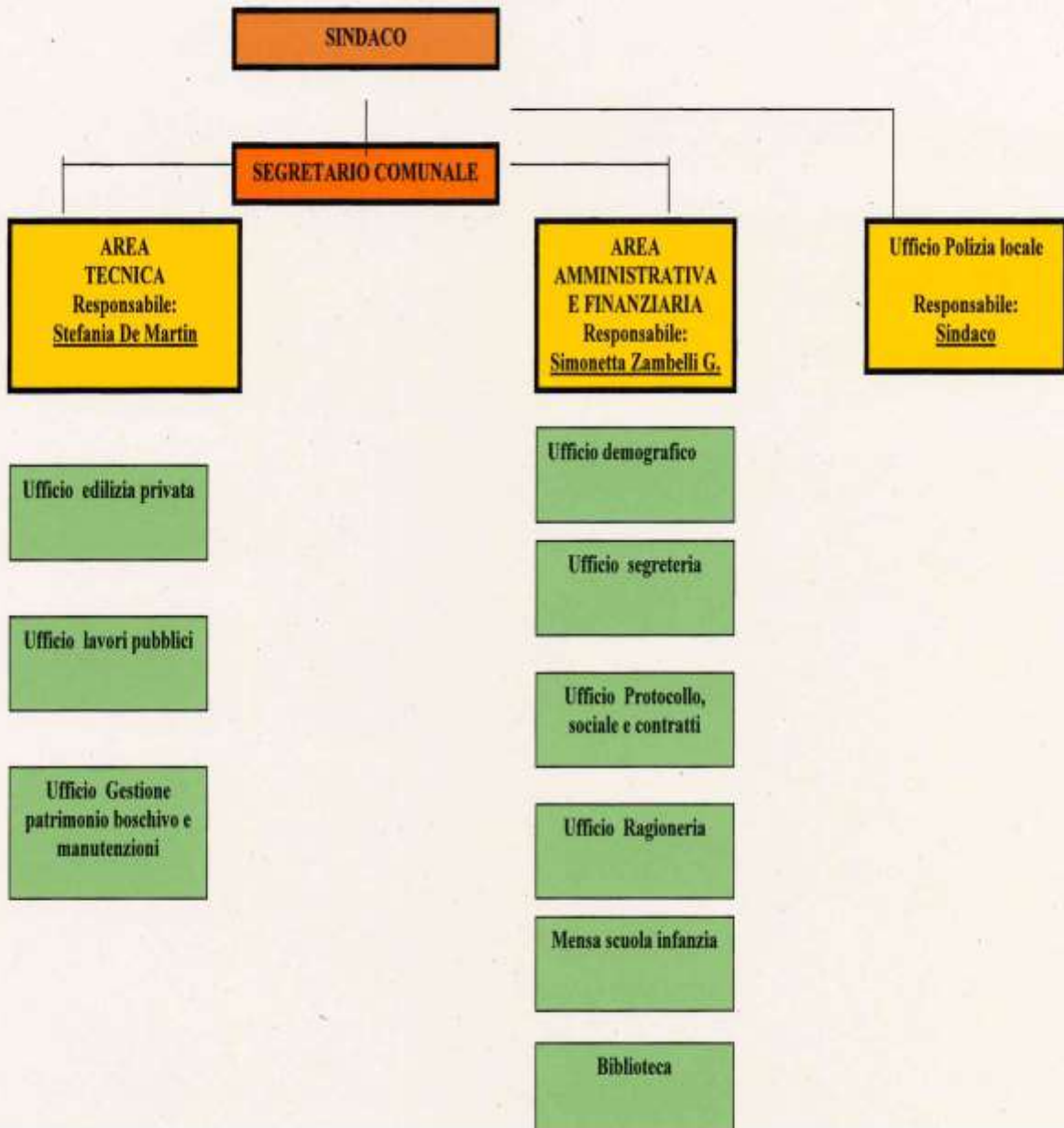
Per l'analisi del contesto esterno si rinvia alla SES del DUP approvato con delibera del consiglio comunale n. 35 del 30 dicembre 2023

1.2 Analisi del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rinvia alla SES del DUP approvato con delibera del consiglio comunale n. 35 del 30 dicembre 2023

1.2.1. Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 30 dicembre 2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 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.

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente sono stati approvati con **delibera della giunta comunale n. 6 del 31 gennaio 2023 a cui si rinvia**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Come risultante dalla delibera adottata dalla giunta comunale n. 9 del 31 gennaio 2023 l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 29 marzo 2021

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

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.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 23/03/2023;

Con nota port. N. 3210 del 6 maggio 2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Belluno.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

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

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Aumento del benessere organizzativo degli Enti associati al CUG;

Azioni: Analisi dei dati risultanti dai questionari somministrati al fine di migliorare le criticità emerse attraverso un maggior confronto tra i soggetti interessati;

Attori Coinvolti: Amministratori, Segretario, Titolari di posizione organizzativa, dipendenti;

Misurazione: incontri e report;

Beneficiari: Dipendenti;

Spesa: non prevista

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Promuovere il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e di rispetto reciproco;

Azioni: attivazione whistleblowing e promozione dei contenuti del Codice di comportamento;

Attori Coinvolti: Amministratori, Segretario, Titolari di posizione organizzativa, dipendenti;

Misurazione: incontri di promozione del codice di comportamento;

Beneficiari: Dipendenti;

Spesa: non prevista.

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.

Per gli obiettivi si rinvia al piano triennale per la transizione digitale 2023/2025 approvato con delibera della giunta comunale n. 11 del 13 febbraio 2023 e pubblicato in Amministrazione trasparente.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Calalzo di Cadore non ha approvato un regolamento in materia di lavoro agile. Nell'ottica di raggiungere l'obiettivo si stabiliscono i seguenti obiettivi e indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

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 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	/	SI	SI
Unità in lavoro agile	/	/	/	1 ANCHE A ROTAZIONE
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	/	/	/	10%
% applicativi consultabili in lavoro agile	/	/	/	70%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	/	/	/	70%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	/	/	/	SI

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato A al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come modificato a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione.

In data 17 maggio 2023 giusto 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.

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

in attuazione della direttiva del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 si prevede l'adesione alla piattaforma Syllabus e la promozione dei piani di formazione ivi presenti.

MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo con le seguenti modalità:

- Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi assegnati.
- Il monitoraggio confluirà nella relazione della Performance che sarà esaminata dall'Organismo di valutazione.

COMUNE DI CALALZO DI CADORE
Provincia di Belluno

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2023/2025**1) INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA - ART 4, COMMA1 E ART. 6; TABELLE 1 E 3**

POPOLAZIONE al 31/12/2022	1856
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

2) CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2

	TITOLO I	TITOLO II	TITOLO III	TOTALE
	€			
2020	1.449.557,62	€ 239.619,73	€ 136.232,33	€ 1.825.409,68
	€			
2021	1.537.851,28	€ 226.593,65	€ 195.129,31	€ 1.959.574,24
	€			
2022	1.609.364,13	€ 233.804,08	€ 266.754,31	€ 2.109.922,52
		FCDE 2022 previsione assestata		€ 88.364,48
		TOTALE		€ 5.806.541,96
		MEDIA TRIENNIO		€ 1.935.513,99

SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2022 € 489.125,17

(definizione art. 2 comma 1 lettera) circolare 17102/110/1 e art 3 DM21/10/2020 al netto di spese di personale finanziate da terzi)

RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI 25,2711**3) RAFFRONTO PERCENTUALE ENTE CON VALORI SOGLIA TABELLA 1**

VALORE SOGLIA massima	€ 553.557,00	pari al 28,6% delle entrate correnti
------------------------------	---------------------	--------------------------------------

spesa 2023 (PREVISIONE compresa la programmazione)	€ 499.535,98
---	---------------------

VALORE SPESA MEDIA 2011/2013 (N.B. con IRAP)	€ 532.208,97	limite comma 557 557/quarter l. 296/2006
---	---------------------	--

AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

posti	categoria	profilo	orario ridotto	servizio	note	modalità di copertura del posto
1	D	Funzionario amministrativo contabile		Responsabile P.O.		
1	C	Istruttore amministrativo	30/36 ore settimanali	Amministrativo		
1	C	Istruttore amministrativo		Servizi demografici		
1	C	Istruttore amministrativo		Servizio tributi/demografico		
1	B3	Collaboratore finanziario	32/36 ore settimanali	Finanziario	posto che cessa il 30/06/2023	
1	C	Istruttore amministrativo		Amministrativo biblioteca		
2	C	Istruttore contabile		ragioneria	posto istituito dal 01/07/2023	mobilità art. 30/concorso
1	B	Collaboratore professionale	10/12 mesi	mensa scuola dell'Infanzia		

AREA TECNICA

posti	categoria	profilo	orario ridotto	servizio	note	
1	D	Funzionario tecnico e dei servizi esterni		Responsabile P.O.		
1	C	Istruttore tecnico		Istruttore tecnico		
1	B	collaboratore professionale		Operaio specializzato/autista scuolabus	VACANTE	scorrimento della graduatoria/concorso
1	B	collaboratore professionale		Operaio specializzato/autista scuolabus		
1	B	collaboratore professionale		Operaio specializzato		

AREA POLIZIA LOCALE

posti	categoria	profilo	orario ridotto	servizio	note	
1	C	Agente di polizia locale		Polizia locale		

