

Urtijëi / St. Ulrich / Ortisei, 22.05.2023
L'nciarià / Der Beauftragte / L'incaricato
Gallina Lara - 0471 782007
lara.gallina@gemeinde.stulrich.bz.it

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

COMUNE DI ORTISEI

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 269 del 22 maggio 2023.
L'ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del d.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità 2022 e 2023.

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 Analisi del contesto esterno	4
1.2.1 Organigramma dell'Ente	4
1.2.2 La mappatura dei processi	6
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	7
2.2 Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	7
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	8
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	8
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	9
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	9
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	9
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno del personale dell'Ente	9
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'Ente	10
SEZIONE MONITORAGGIO	10
ALLEGATI	

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 a livello nazionale, regionale e provinciale, 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 29.12.2022.

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.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2022.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI ORTISEI
Indirizzo: VIA ROMA N. 2
Codice fiscale/Partita IVA: 00232480210
Rappresentante legale: Sindaco pro tempore TOBIA MORODER
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 41
Telefono: 0471-782030
Sito internet: www.comune.ortisei.bz.it
E-mail: info@comune.ortisei.bz.it
PEC: stulrich.ortisei@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP

https://www.comune.ortisei.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223785801&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21061&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

1.2 Analisi del contesto interno

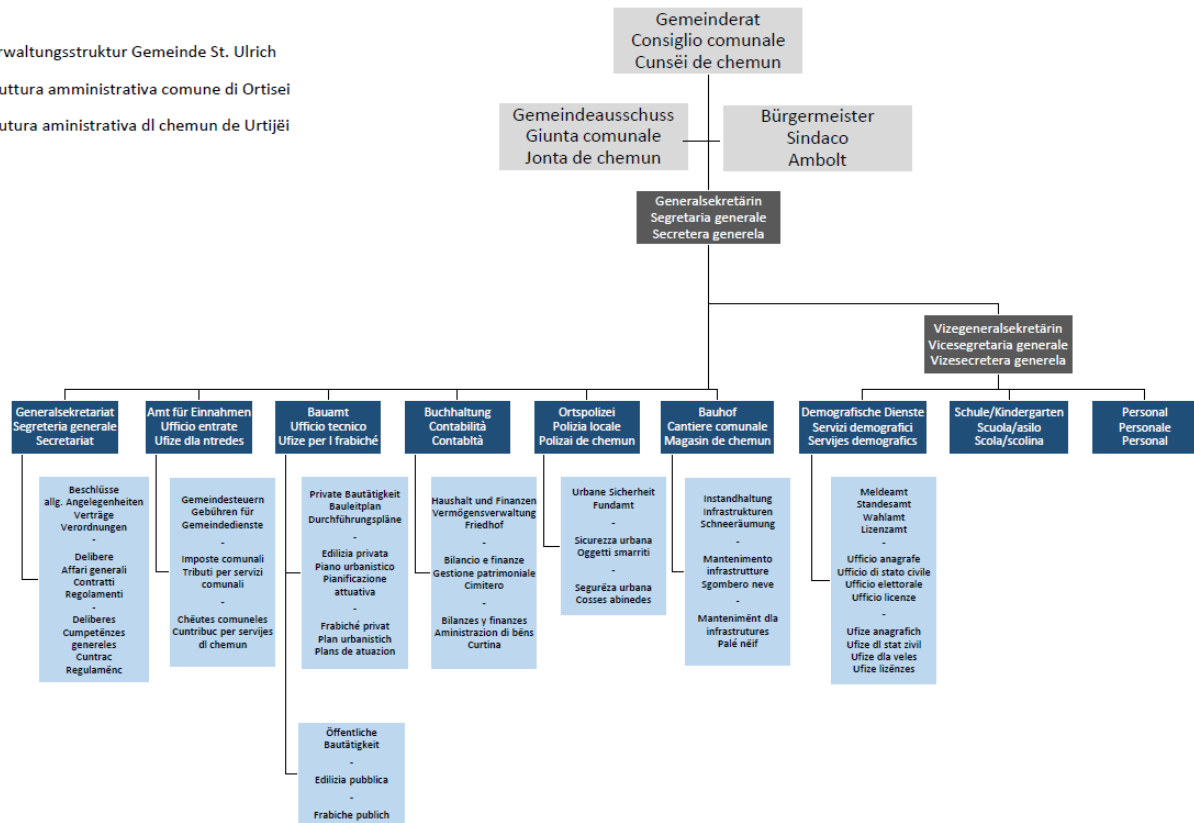
Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP (possibile link)

https://www.comune.ortisei.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223785801&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21061&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 373 del 09/08/2021.

Verwaltungsstruktur Gemeinde St. Ulrich
 Struttura amministrativa comune di Ortisei
 Strutura amministrativa dl chemun de Urtijëi



1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si rinvia alla mappatura dei processi operata in sede di misure anticorruptive (vedi Tabellone processi-rischi PTPCT 2022-2024, all.2 al PIAO)

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 del Consiglio Comunale n. 43 del 29.12.2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa 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 programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PTPCT 2022-2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 22/04/2022.

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

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA 2022, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel PTPCT 2022-2024.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende confermare un processo di monitoraggio con in aggiunta per la trasparenza il monitoraggio contestuale al processo di attestazione degli obblighi di Trasparenza.

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.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Obiettivi di stato di salute organizzativa, di genere, etica e digitale delle risorse 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.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica:				
n. donne vs. n. uomini	24/17	25/18	25/19	25/19
IX. qualifica funzionale	2/0	2/0	2/0	2/0
VIII. qualifica funzionale	0/0	0/0	0/1	0/1
VII. qualifica funzionale	1/1	1/1	1/1	1/1
VI. qualifica funzionale	11/3	12/3	12/3	12/3
V. qualifica funzionale	1/5	1/5	1/5	1/5
IV. qualifica funzionale	1/5	1/5	1/5	1/5
III. qualifica funzionale	3/1	3/2	3/2	3/2
II. qualifica funzionale	5/2	5/2	5/2	5/2
n. donne vs n. uomini titolari di part time	13/3	14/3	14/3	14/3
n. donne vs n. uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e	1/0	/	/	/
n° medio giorni fruiti su base annuale	30/anno			

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi <u>interamente</u> online, integrati e full digital	2 servizi	3 servizi	4 servizi	4 servizi
% servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / totale servizi erogati a pagamento	85%	90%	95%	95%
% di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	90%	95%	100%	100%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	10/41	10/41	10/41	10/41
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
% atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	70%	80%	90%	90%
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	27.064,16	/	/	/
PC portatili	3	3	3	3
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0,07	/	/	/
Smartphone	5	/	/	/
Dipendenti abilitati alla connessione via				
VPN	0	/	/	/
Dipendenti con firma digitale	20	/	/	/

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra

a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	26%	/	/	/
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	21 giorni	20 giorni	18 giorni	18 giorni

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente

In Trentino-Alto Adige non vigeva l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

In base a queste disposizioni i comuni e le comunità comprensoriali hanno potuto stipulare accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Obiettivi di stato di salute professionale delle risorse dell'Ente

3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente

Il personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:

1. Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6
2. DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 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	TARGET	TARGET	TARGET
------------	-----------	--------	--------	--------

	PARTENZA	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Totale dipendenti	41	42	42	42
Cessazioni a tempo indeterminato	0	1	2	1
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	1	2	1
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	1	2	1
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	100%	100%	100%
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2023 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2022 inferiore a 1	50%	50%	50%	50%

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato 4 al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 29.12.2023

3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente

La pianificazione della formazione del personale nei prossimi anni prevede come formazione obbligatoria la sicurezza sul lavoro e la formazione nell'ambito dell'anticorruzione e della privacy (soprattutto per nuovi assunti). Priorità avrà inoltre la formazione alla digitalizzazione. È pianificata una formazione all'interno dell'ente con tutti i dipendenti di durata di mezza giornata.

Sulle attività formative programmate nel periodo, prevedere degli indicatori di attività quali:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	67	70	70	70
% corsi a distanza / totale corsi	80% a distanza	70% a distanza	60% a distanza	60% a distanza
Totale ore di formazione erogate	ca. 270 ore	ca. 300 ore	ca. 300 ore	ca. 300 ore
% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / totale dei dipendenti in servizio	90%	100%	100%	100%

SEZIONE MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

Allegati al PIAO 2023-2025

- 1) PTPCT 2022-2024
- 2) Mappatura processi-rischi aggiornata 2022
- 3) Allegato obblighi di trasparenza aggiornato 2023
- 4) Piano di fabbisogno del personale