

Comune di Gissi
Provincia di Chieti

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	GISSI	
Indirizzo	Largo La Porta, 14	
Recapito telefonico	0873 93412 – 0873 937032	
Indirizzo sito internet	www.comune.gissi.ch.it	
e-mail	protocollo@comune.gissi.ch.it	
PEC	comune.gissi@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	81002540698 / 00364860692	
Sindaco	Avv. Agostino Chieffo	
Numero dipendenti al 31.12.2022	12	
Numero abitanti al 31.12.2022	2.484	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico	Atti
<p>Premessa L'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati nonché con le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Documento Unico di Programmazione 2023-2025, in corso di approvazione.

Performance	Atti
<p>Premessa: Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. 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. Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);• obiettivi di digitalizzazione;• obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;• obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi• obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;• obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.	<ul style="list-style-type: none">• Delibera di Giunta Comunale n. 4 del 19/01/2023 recante "Piano delle Azioni Positive".• Delibera di Giunta Comunale n. 51 del 10/06/2022 recante "Piano della performance e Piano Esecutivo di gestione".• Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 18/11/2021 recante "sistema di misurazione e di valutazione delle performance del personale. Approvazione disciplina regolamentare".

<p>Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.</p>	
--	--

<p>Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Atti</p>
<p>Premessa</p> <p>Il Piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. • Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa. • Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.). • Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Delibera di Giunta Comunale n. 41 del 28/04/2022 recante "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024"

<p>potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).</p> <ul style="list-style-type: none">• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.• Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.	
---	--

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa	Atti
<p>Premessa Il modello organizzativo adottato all'Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none">- organigramma;- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.	<ul style="list-style-type: none">• Delibera di Giunta Comunale n. 10 del 10/02/2022 recante "Programma del Fabbisogno del personale"

Organizzazione del lavoro agile
<p>Premessa Sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none">- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione).

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

La consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12	
	FT	PT
Dir	=	=
D		1
C	5	1
B	1	2
A	2	
TOTALE	8	4

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
D	<ul style="list-style-type: none">elevate conoscenze pluri specialistiche ed esperienza pluriennale, sempre aggiornati;conoscenze e competenze di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;elevata complessità dei problemi da affrontare;relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altre istituzioni di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
C	<ul style="list-style-type: none">conoscenze mono specialistiche e responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

B	<ul style="list-style-type: none"> • buone conoscenze specialistiche e discreta esperienza; • carattere operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; • discreta complessità dei problemi da affrontare e diverse soluzioni possibili; • relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti; • relazioni esterne, con altre istituzioni, di tipo indiretto e formale.
A	<ul style="list-style-type: none"> • conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione; • contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; • relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Programmazione strategica delle risorse umane
<p>Premessa</p> <p>Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.</p> <p>Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di <i>performance</i> in termini di migliori servizi alla collettività.</p> <p>La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	2	
2024	3	
2025	3	

Stima del trend delle cessazioni		NOTE
2023	0	
2024	2	pensionamenti programmati
2025	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:
a) a seguito di dismissione di servizi: Collocazione a riposo e pensione
b) a seguito di potenziamento di servizi: Ufficio Tributi

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito di dismissione di servizi: Collocamento a riposo e pensione
b) a seguito di potenziamento di servizi: Ufficio Tributi

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
Non previste

PROGRAMMAZIONE 2023-2025

2023			2024			2025		
CAT.	RAPPORTO DI LAVORO	Strategia di copertura del fabbisogno	CAT.	RAPPORTO DI LAVORO	Strategia di copertura del fabbisogno	CAT.	RAPPORTO DI LAVORO	Strategia di copertura del fabbisogno
AFFARI GENERALI								
C6	FT - COPERTO		C1	FT - VACANTE	Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi)	C1	FT - COPERTO	
C1	FT - VACANTE		C1	FT - VACANTE		C1	FT - VACANTE	Concorso
B8	FT - COPERTO		B8	FT - COPERTO		B8	FT - COPERTO	
B1	PT 18H - COPERTO		B1	PT 18H - COPERTO		B1	PT 18H - COPERTO	
B1	PT 18H - COPERTO		B1	PT 18H - COPERTO		B1	PT 18H - COPERTO	
AFFARI FINANZIARI								
D1	PT 18H - VACANTE		D1	FT - VACANTE	Meccanismi di progressione di carriera interni	D1	FT - COPERTO	
C6	FT - COPERTO		C1	FT - VACANTE	Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi)	C1	FT - COPERTO	
C1	FT - COPERTO		C1	FT - COPERTO		C1	FT - COPERTO	
B3	FT - VACANTE		B3	FT - VACANTE		B3	FT - VACANTE	Concorso
B1	FT - VACANTE	Selezione Centro per l'impiego	B1	FT - COPERTO		B1	FT - COPERTO	
SETTORE TECNICO								
D3	PT 18H - COPERTO		D3	PT 18H - COPERTO		D3	PT 18H - COPERTO	
C1	PT 30 H - COPERTO		C1	PT 30 H - COPERTO		C1	PT 30 H - COPERTO	
B1	FT - VACANTE	Meccanismi di progressione di carriera interni	B1	FT - COPERTO		B1	FT - COPERTO	
B1	PT 30 H - VACANTE		B1	PT 30 H - VACANTE		B1	PT 30 H - VACANTE	Concorso
A5	FT - COPERTO		A5	FT - COPERTO		A5	FT - COPERTO	
A2	FT - COPERTO		A2	FT - COPERTO		A2	FT - COPERTO	
AREA UNICA POLIZIA LOCALE								
C1	FT - COPERTO T.D.		C1	FT - COPERTO T.D.		C1	FT - COPERTO T.D.	
C1	PT - 30H COPERTO		C1	PT - 30H COPERTO		C1	PT - 30H COPERTO	
C1	PT - 30H VACANTE	Mobilità esterna/scorrimento graduatoria interna	C1	PT - 30H VACANTE		C1	PT - 30H VACANTE	

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, 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 artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

