

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

COMUNE DI VARNA

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 440 del 05.10.2023.

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. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente	6
1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI.....	6
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.2 PERFORMANCE.....	7
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	10
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	11
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	13
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	13
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	14
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente..	14
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	15
SEZIONE MONITORAGGIO (EVENTUALE, SUGGERITA DA ANCI, RICHIESTA DALLA REGIONE MA NON DAL DM. 132).....	17
Allegati al PIAO 2023-2025.....	18

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, approvato con deliberazione del Consiglio

Comunale n. 86 del 21.12.2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 87 del 21.12.2022.

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.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI VARNA
Via Voitsberg 1
39040 Varna (BZ)
Codice fiscale: 81000030213
Rappresentante legale: Andreas Schatzer
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 38
Telefono: 0472/976900
Sito internet: www.comune.varna.bz.it
E-mail: info@comune.varna.bz.it
PEC: vahrn.varna@legalmail.it

1.1 *Analisi del contesto esterno*

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza:

<https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/DIFile?rootType=allg&gemeinde=21111&id={2469395F-047B-4147-9825-850579B1F474}&lang=it>

<https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/DIFile?rootType=allg&gemeinde=21111&id={1A8F26BE-791A-4B27-8CAB-2DF7075C2770}&lang=it>

1.2 *Analisi del contesto interno*

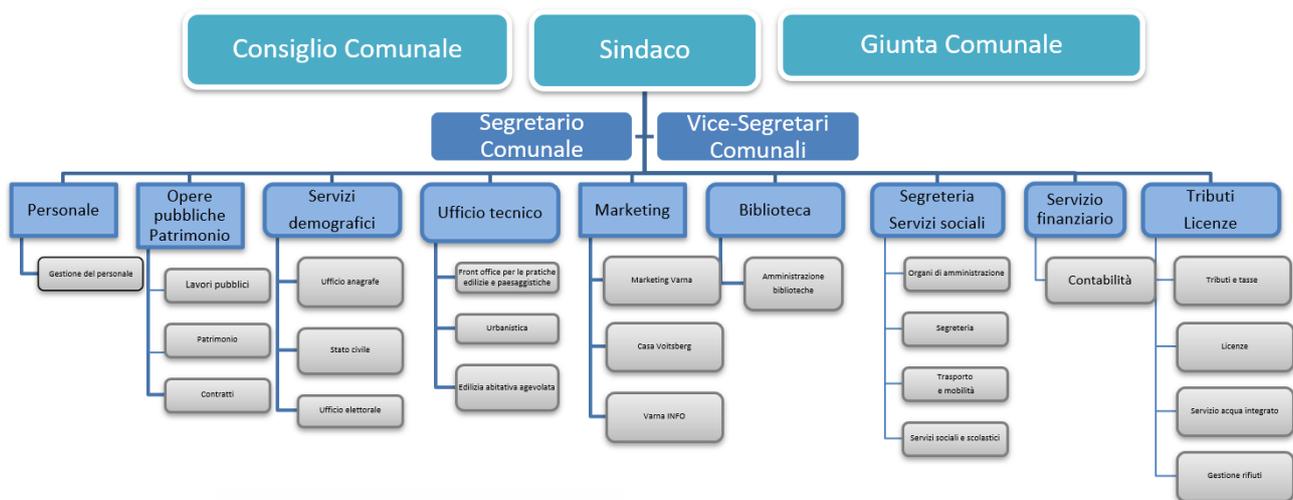
Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza:

<https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/DIFile?rootType=allg&gemeinde=21111&id={2469395F-047B-4147-9825-850579B1F474}&lang=it>

<https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/DIFile?rootType=allg&gemeinde=21111&id={1A8F26BE-791A-4B27-8CAB-2DF7075C2770}&lang=it>

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:



1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si rinvia alla mappatura dei processi operata in sede di misure anticorruptive: <https://trasparenz.gvcc.net/Transparenz/DIFile?rootType=allg&gemeinde=21111&id={1A8F26BE-791A-4B27-8CAB-2DF7075C2770}&lang=it>

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. 86 del 21.12.2022 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 2021-2023,¹ approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 25.03.2023.

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 2021-2023 attraverso la verbalizzazione

¹ Link al PTPCT in Amministrazione Trasparente:

<https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/DIFile?rootType=all&gemeinde=21111&id={1A8F26BE-791A-4B27-8CAB-2DF7075C2770}&lang=it>

dell'attività di verifica e controllo periodica del RPCT al fine di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende confermare un processo di monitoraggio semestrale, 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.

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

1	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	0	0	0	1

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 interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	1	5	5	5
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	10	14	14	14

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.

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
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	28	25	25	25
Velocità dei controlli sui pagamenti dovuti da parte degli utenti e cittadini	60	60	50	45

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)".

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli 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.

L'amministrazione Comunale di Varna 2023, per quanto riguarda il lavoro agile, ha già un elevato numero sul personale che svolge il suo lavoro "in ufficio" anche preso in considerazione che i servizi sono aperti al pubblico.

Ovviamente le cuoche, gli addetti alla casa di riposo, gli operai, il personale di pulizia non può usufruire del lavoro agile e quindi non viene preso in considerazione nella seguente tabella.

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 ²	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Unità in lavoro agile	0	0	0	0
Totale unità di lavoro in lavoro agile /totale dipendenti amministrativi	0/ 19	0/ 19	0/ 19	0/19
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100	100	100	100

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 PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	38	40	40	40
Cessazioni a tempo indeterminato	3	1	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	3	1		
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	1			
Tasso di sostituzione del personale cessato	33%	100%	100%	100%
Media di giorni di ferie arretrate del personale	9,54	9	9	9
Media delle ore di straordinario (a compenso e a recupero)	20,54	20	20	20

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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 19.12.2023.

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

Il Comune di Varna ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti.

Nel triennio 2023-2025 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:

- Protezione dei dati personali;
- Prevenzione della corruzione e Amministrazione Trasparente;
- Sicurezza sul lavoro;
- Formazione alla digitalizzazione
- Formazione etica e comportamentale

Oltre ovviamente alla formazione sulla normativa vigente e prassi amministrativa e pratica dei servizi erogati dal Comune a cui il personale è addetto

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

INDICATORE³	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Percentuale di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno	80	90	95	100

³Scegliere alcuni indicatori a menù

SEZIONE MONITORAGGIO (eventuale, suggerita da ANCI, richiesta dalla Regione ma non dal DM. 132)

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 sottosezione, questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.

La sezione riporta strumenti e modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La **misurazione** volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti.
- Il **monitoraggio** vero e proprio, consistente in un confronto periodico annuale e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

Per quanto riguarda la programmazione prevista nella sezione "Misure anticorruzione e per la trasparenza" si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" ivi descritto.

Si precisa, inoltre, che anche la protezione dei dati personali viene costantemente monitorata sia dalle funzioni interne all'Amministrazione sia attraverso audit annuali a cura del Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO

Le indagini sullo stato di salute delle risorse verranno condotte nel triennio 2023-2025 secondo la seguente programmazione:

Indagine annuale	Oggetto e target	Dr. Braun Alexander	Entro il 28.02. di ogni anno per l'anno precedente
------------------	------------------	---------------------	--

Allegati al PIAO 2023-2025

- 1) PTPCT 2021-2023
- 2) Mappatura processi-rischi aggiornata 2021
- 3) Allegato obblighi di trasparenza aggiornato 2023
- 4) Piano di fabbisogno del personale