

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

COMUNE DI PARCINES



Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 427 del 10 ottobre 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.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	6
1.2.1 Organigramma dell'Ente	7
1.2.2 La mappatura dei processi	7
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 VALORE PUBBLICO	8
2.2 PERFORMANCE.....	8
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno	8
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno	9
2.3.3 Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	10
2.3.4 Misure anti-Pantouflage	10
2.3.5 Gestione dei progetti e fondo PNRR	10
2.3.6 Trasparenza:.....	11
2.3.7 Codice di comportamento	12
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	13
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	13
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	13
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	14
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	14

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	15
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	16
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente .	16
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	17
4. SEZIONE MONITORAGGIO	18
5. 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. 39

del 27/12/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 27/12/2022.

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

Denominazione Amministrazione: Comune di Parcines
Indirizzo: Via del Maestro, 1, 39020 Parcines
Codice fiscale/Partita IVA: 82003190210 / 00100510213
Rappresentante legale: Sindaco Alois Forcher
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 27,81
Popolazione al 31 dicembre 2022: 3.896
Telefono: 0473 966 200
Sito internet: www.comune.parcines.bz.it
E-mail: info@comune.parcines.bz.it
PEC: partschins.parcines @legalmail.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223761371&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

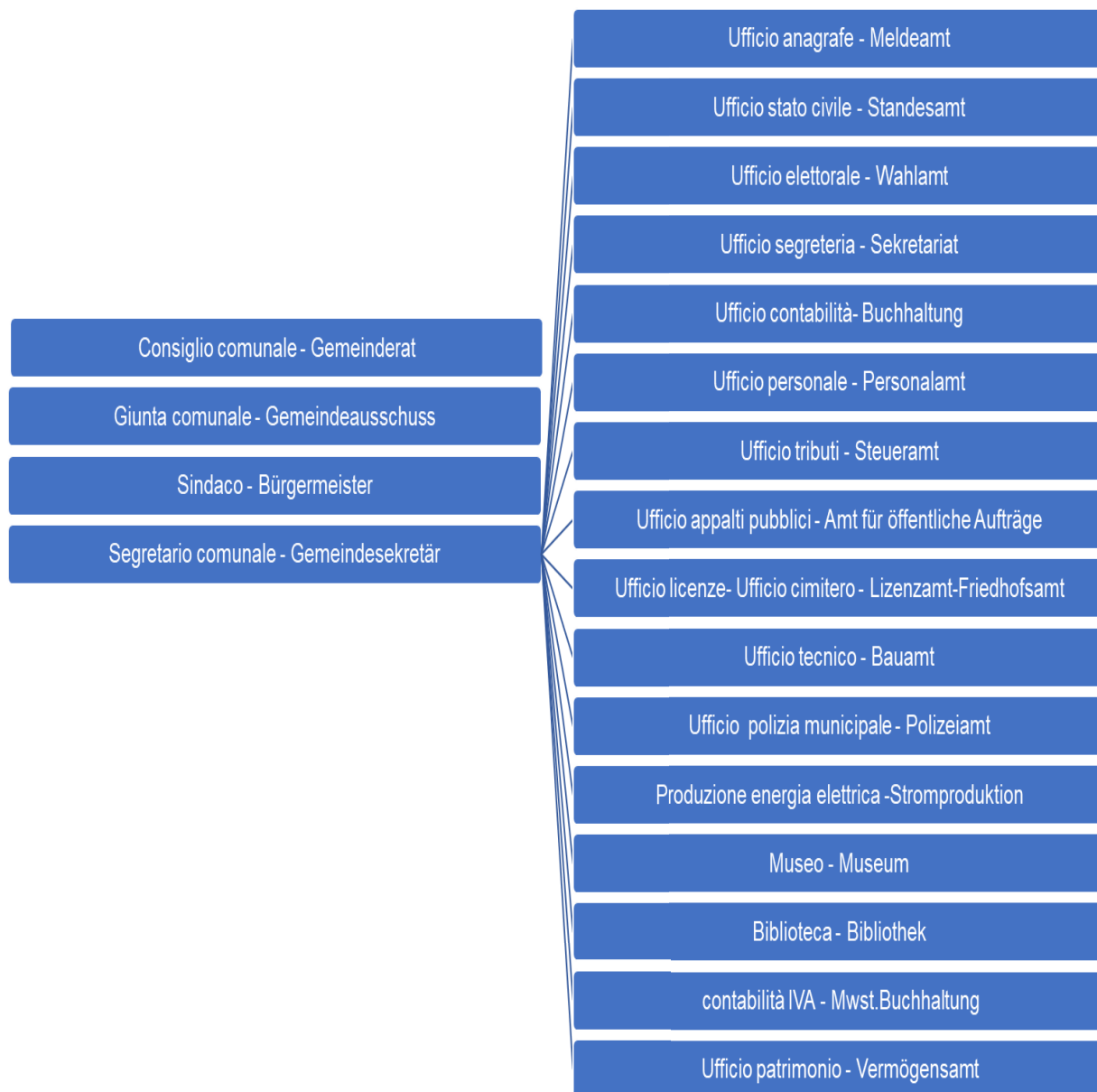
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

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

https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223761371&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21062&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 modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 18/04/2023.



1.2.2 La mappatura dei processi

Si rinvia alla mappatura dei processi operata in sede approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 183 del 20/04/2022:

https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223761371&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19}

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.

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

A seguire le misure anticorruzione e trasparenza predisposte secondo i dettami del PNA 2022 e del Vademecum ANAC 2 febbraio 2022.

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

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. 183 del 20/04/2022:

https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223761371&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19}

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.

Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.

Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.

Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.

Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.

2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Comunale
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente

- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Questa Amministrazione, inoltre, ha approvato entro il termine del 15 luglio 2023 le "Linee guida per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e disciplina della tutela del segnalante" (whistleblower) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, recepita dal decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

2.3.3 Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Questo Comune ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2021-2023 risp. 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 30/03/2021 risp. Giunta Comunale n. 183 del 20/04/2022 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi:

https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223761371&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19}

2.3.4 Misure anti-Pantouflage

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questa Comunità Comprensoriale ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'Inconferibilità e dell'Incompatibilità.

Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage).

La materia è trattata secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.

Per maggiore chiarezza di regolamentazione, si attende l'emanazione del Regolamento ANAC.

2.3.5 Gestione dei progetti e fondo PNRR

Il Comune di Parcines gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:

- Misure per l'efficientamento energetico e lo sviluppo territoriale sostenibile (legge n. 160/2019);
- Progetto 1.2 - Abilitazione al Cloud – Comuni - 2023;
- Progetto 1.3.1 – PDND – Comuni - 2023;
- Progetto 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni - 2023;
- Progetto 1.4.3 "Adozione pago PA" Comuni - 2023;
- Progetto 1.4.1 – Esperienza del cittadino nei servizi pubblici – Comuni – 2022.

In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti. In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2023-2025:

- Coordinamento dei processi;
- Il monitoraggio delle azioni del RPCT;
- L'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- la gestione dei flussi informativi.

Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).

2.3.6 Trasparenza:

Questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo.

Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni singola ripartizione e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente.

La/il Segretario/o Comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati.

Nel corso dell'anno 2022 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal dec. legisl. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione.

Le pubblicazioni di cui alla "Griglia" ANAC di rilevazione per l'anno 2022 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella "Scheda" e nella "Attestazione" del RPCT.

L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2023 con sempre maggiore accuratezza.

I documenti pubblicati sono in formato "aperto" e non risulta l'applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca.

Nel triennio 2023-2025 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui al comma primo dell'art. 5 del dec. legisl. 33/2013.

Questa Amministrazione considera la "trasparenza" come elemento fondamentale per la creazione di "valore pubblico" e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2022.

Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.

Come indicato nella "relazione annuale RPCT", la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi.

Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2023-2025 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.

La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della "performance" dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.

La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali. Nell’effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali. Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.

2.3.7 Codice di comportamento

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 552 del 27/12/2022, questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall’art. 4 del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i social network, anche in un’ottica di tutela dell’immagine della pubblica amministrazione.

3. 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

Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed illustra:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di dirigenti e numero di posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:
 - o inquadramento contrattuale (o categorie);
 - o profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
 - o competenze tecniche (saper fare);
 - o competenze trasversali (saper essere - soft skill);
 - o numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa:

Si rinvia alla seguente documentazione:

- Organigramma:
https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=23761371&sprache=3¶m>ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091}&parent_id={F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091}
- Pianta organica:
https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=23761371&sprache=3¶m>ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091}&parent_id={F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091}
- Conto annuale:
https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=23761371&sprache=3¶m>ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F34BB44C-37E6-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-378B-5DCA-E040-1BACC3224075}

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
Presenza di uno sportello di ascolto (si/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

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

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
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	80 %	80 %	85 %	90 %
PC portatili	4	4	5	5
Smartphone	5	5	5	5
Dipendenti con firma digitale	19	19	19	19

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 sia per la competenza sia per i residui	-22 giorni	-21 giorni	-20 giorni	-19 giorni

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Parcines, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

In data 03/12/2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo posto Covid-19.

L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo.

Per la durata della pandemia la Comune di Parcines ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile – il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta ai propri responsabili dei servizi rispettivamente della strutture, i quali hanno espresso il loro parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 255 del 19/05/2020 il Comune di Parcines ha preso atto del protocollo d'intesa del 07/05/2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working. Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno del Comune di Parcines le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro.

A partire dal 01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.

Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:

- il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti;
- il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito;
- in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità;
- è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto;
- il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.

L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi:

- Fragilità personali o situazioni di disagio familiare;
- Distanza chilometrica dal posto di lavoro;
- Idoneità dell'ambiente domestico;
- Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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.

Si definiscono:

1. obiettivi e dei risultati attesi in materia di reclutamento del personale, con indicazione delle tempistiche di attuazione, delle responsabilità individuali/organizzative connesse all'attuazione, degli indicatori di risultato con indicazione del valore di partenza e dei target individuati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	33	33	33	33
Cessazioni a tempo indeterminato	3	2	2	2
Assunzioni a tempo indeterminato previste	3	2	2	2
Tasso di sostituzione del personale cessato	100 %	100 %	100 %	100 %

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Documento Unico di programmazione 2023 -2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 27/12/2022:

https://www.gemeinde.partschins.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223761371&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21062&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

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.

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	84	85	87	90
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	27/33	27/33	28/33	28/33

4. SEZIONE MONITORAGGIO

La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

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

<u>SEZIONE/ SOTTOSEZIONE PIAO</u>	<u>MODALITA' MONITORAGGIO</u>	<u>NORMATIVA RIFERIMENTO</u>	<u>DI</u>	<u>SCADENZA</u>
<u>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>				
2.3. Rischio e corruzione e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto	Piano Anticorruzione	nazionale	Periodico
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009		Di norma primo semestre dell'anno
<u>3. SEZIONE 3: SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</u>				
Si precisa 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.				

5. Allegati al PIAO 2023-2025

-