

**Comune di Campomorone
Città Metropolitana di Genova**

**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. 32 del 27/09/2022 e successiva nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023 -2025 approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 28/04/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 28/04/2023.

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.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Campomorone

Indirizzo: Via A. Gavino 144R

Codice fiscale/Partita IVA: 00769440108

Rappresentante legale: Campora Giancarlo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 41

Telefono: 01072241

Sito internet: www.comune.campomorone.ge.it

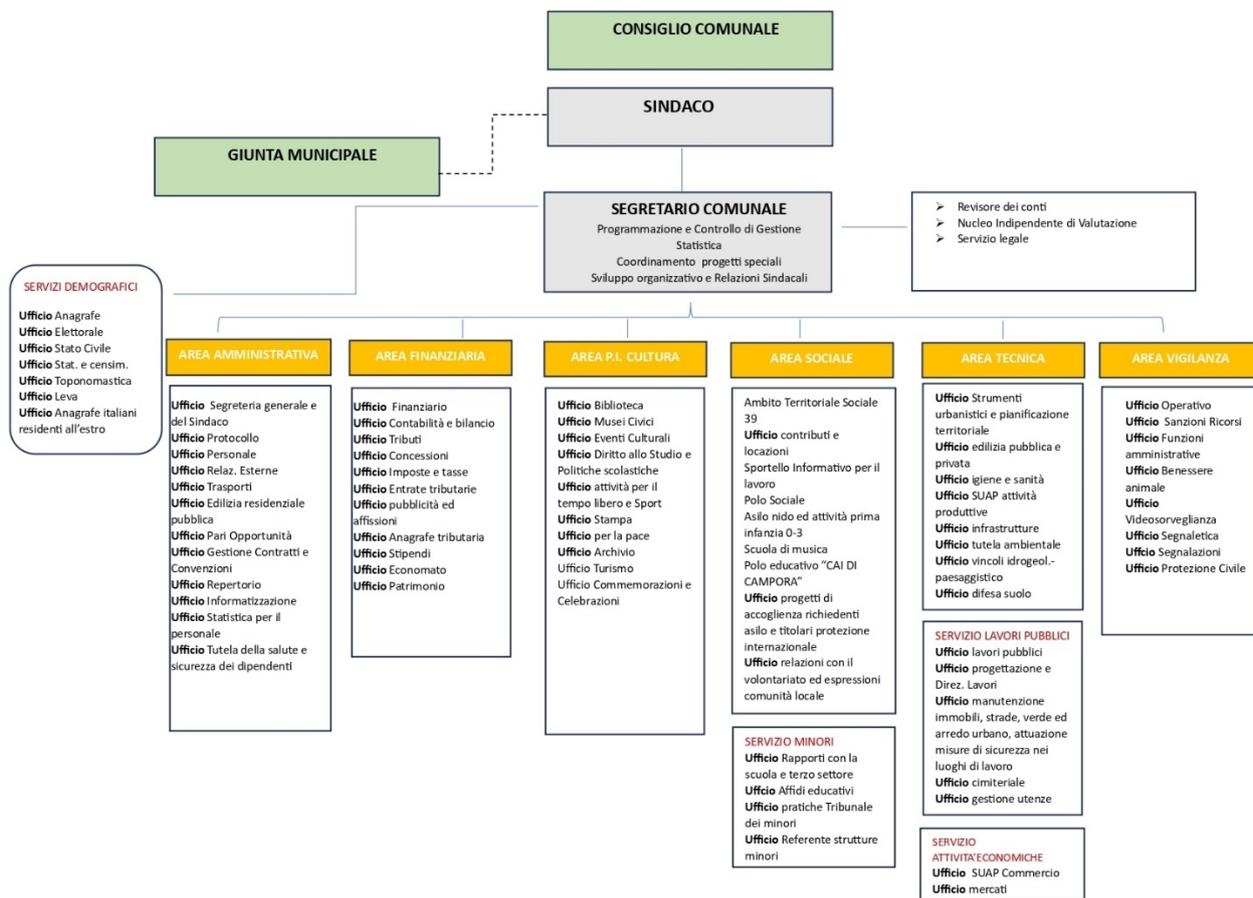
E-mail: info@comune.campomorone.ge.it

PEC: protocollo@pec.comune.campomorone.ge.it

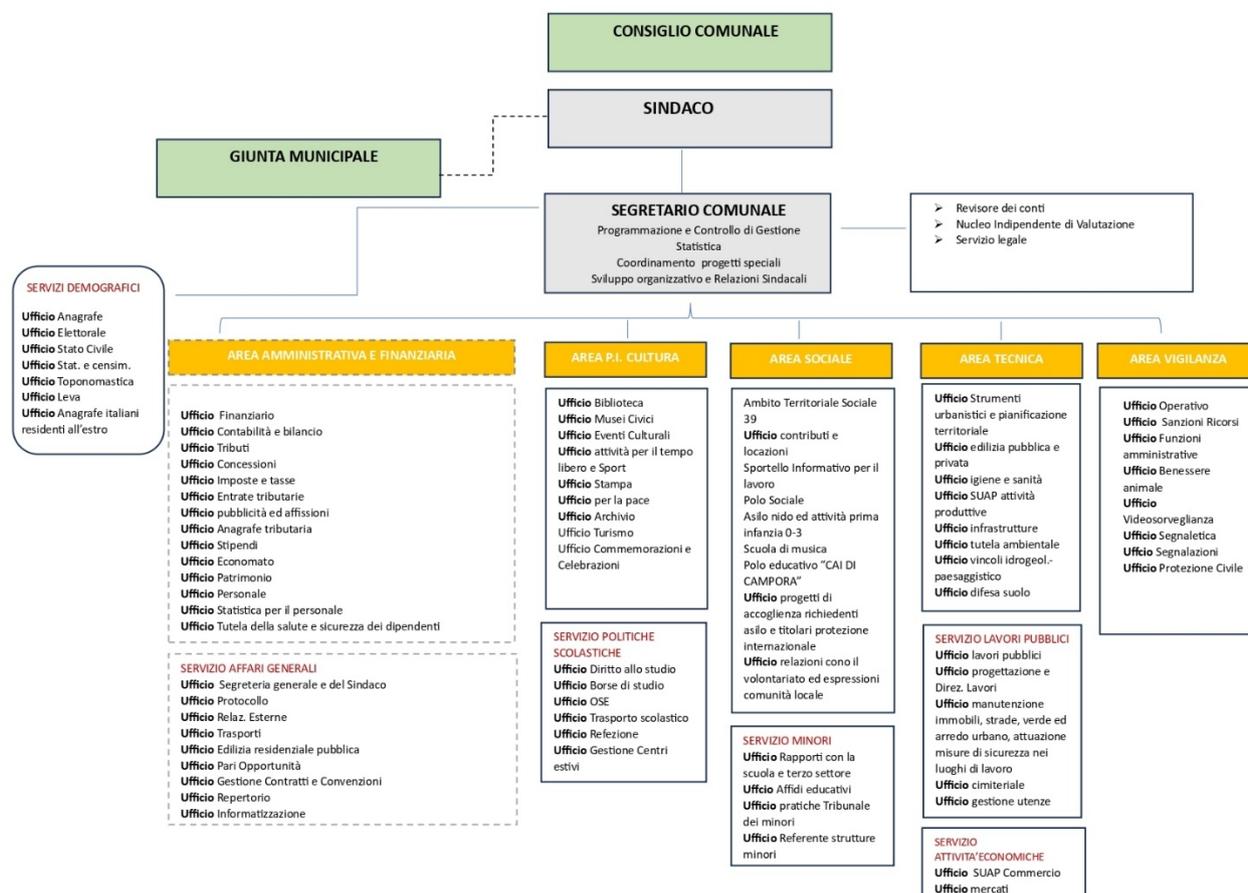
1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta l'organigramma dell'Ente per la rappresentazione grafica delle modifiche organizzative in atto e di seguito argomentate nel presente piano.

Organigramma ANTE 1/7/2023



Organigramma POST 1/7/2023 (da cui è evidente l'unificazione dell'Area Amministrativa e Finanziaria)



1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree di cui è composta la struttura

organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Area Amministrativa	21
Area Economico Finanziaria	7
Area Tecnica	38
Area Pubblica Istruzione Cultura	13
Area Sociale	6
Area Vigilanza	17
Servizi Demografici	10

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Autorizzazione/concessione;	9
Contratti pubblici;	11
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;	2
Concorsi e prove selettive;	2
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.	126

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato A**).

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.

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. 32 del 27/09/2022 e successiva approvazione della nota di

aggiornamento al DUP 2023-2025 (deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 28/04/2023), 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.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di unità organizzativa assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITA' ORGANIZZATIVA	N. OBIETTIVI ASSEGNATI
AREA AMMINISTRATIVA	9
SERVIZI DEMOGRAFICI	1
AREA VIGILANZA	8
AREA SOCIALE	7
AREA TECNICA	19
AREA PUBBLICA ISTRUZIONE CULTURA	9
AREA FINANZIARIA	7

Analogamente n. 5 sono gli obiettivi di performance assegnati al Segretario comunale.

Sono inoltre stati elaborati 2 obiettivi intersettoriali di Ente.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi si rimanda al “**Piano delle Performance 2023**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta 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. 43 del 28/4/2022.

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.

La situazione al 31/12/2022 interna alla realtà comunale in tema di pari opportunità può essere in sintesi espressa dall'evidenza di alcuni indicatori quali:

- % donne e uomini sul totale dipendenti per area:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Amministrativa	75%	25%	4
Area Finanziaria	100%		5
Area Tecnica	27%	73%	11
Area Pubblica Istruzione Cultura	80%	20%	5
Area Sociale	86%	14%	7
Servizi Demografici	25%	75%	4
Area Vigilanza	20%	80%	5

- 7% donne e 0% uomini titolari di part-time
- 10% donne e 7% uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale pari a 34 per le donne e 18 per gli uomini
- N° medio di giorni di formazione fruiti da donne 9 giorni e da uomini 6 gironi su base annuale

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 25/05/2023;

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.

AZIONI	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Integrazione del Lavoro agile	Nessun lavoratore	Estensione del lavoro agile a tutto il personale dipendente (eventuali limiti sono dettati dalla natura delle attività)	Potenziamento del lavoro agile quale strumento di conciliazione vita-lavoro e nuovo modello organizzativo orientato agli obiettivi anche attraverso percorsi formativi	Potenziamento del lavoro agile e dei sistemi di monitoraggio per individuare punti di forza e criticità in termini di pari opportunità
Indagini sul clima organizzativo	Nessuna indagine	Anche attraverso la somministrazione di questionari per cogliere eventuali situazioni di disagio stress lavoro-collegato/fragilità dei dipendenti	Nei casi dove poter intervenire mettere a punto un sistema di recupero psicofisico per i dipendenti bisognosi anche avvalendosi di professionisti esterni	Stabilizzare Attività di rilevazione/monitoraggio ed intervento
Iniziative del CUG e della consigliera di fiducia rivolte all'interno	CUG di nuova costituzione, nomina dei componenti mediante ordinanza sindacale n. 8 del 26/04/2023	Favorire la conoscenza del CUG e della consigliera di fiducia anche ai neoassunti. Potenziare la comunicazione/formazione sui temi di competenza del CUG	Favorire la conoscenza del CUG e della consigliera di fiducia anche ai neoassunti. Potenziare la comunicazione/formazione sui temi di competenza del CUG	Organizzare open day dedicati alle attività del CUG e della consigliera
Iniziative del CUG rivolte all'esterno	Attività di promozione della cultura delle pari opportunità/contro la violenza di genere	Attività di promozione della cultura delle pari opportunità/contro la violenza di genere	Attività di promozione della cultura delle pari opportunità/contro la violenza di genere	Attività di promozione della cultura delle pari opportunità/contro la violenza di genere

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.

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
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID	1	4	8	16
N. servizi interamente online	4	8	16	24
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	7	10	15	20
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si (escluse le missioni e le richieste di cambio orario)	Si	Si	Si
Sito internet rispettoso delle linee guida Agid	No	Si	Si	Si

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Campomorone approva la disciplina in materia di lavoro agile come nell'**Allegato 2** di cui al presente piano.

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.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

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 AL 31/12/2022	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	41	39	39	39
Cessazioni a tempo indeterminato		3	-	-
Assunzioni a tempo indeterminato previste		2	-	-
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)		2	-	-
Tasso di compensazione del turnover		66,66%	-	-

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**Allegato 3** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale parte integrante del Documento Unico di programmazione 2023 - 2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 23/09/2023 e successiva approvazione nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 mediante deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 21/04/2023.

In data 30/05/2023 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.

4. MONITORAGGIO

Attualmente il Comune di Campomorone, per monitorare la Performance strategica ed operativa applica quanto previsto nel proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance a decorrere dall' 1/1/2022 approvato con DGC n. 99/2021 così come sarà modificato con opportuna deliberazione di G.M. nel corso del 2023, andando a differenziare l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio sull'azione delle misure obbligatorie e il riesame finalizzato alla prevenzione del rischio di corruzione, si rinvia a quanto disposto al paragrafo 7. SEZIONE 7 - IL

MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE all'interno del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per quanto riguarda infine le misure di promozione della trasparenza si specifica che è necessario attendere il nuovo sito internet per dare corso appieno alla pubblicità e trasparenza.