



COMUNE DI ORSARA DI PUGLIA

(Provincia di Foggia)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO

2022 – 2024

(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)

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023- 2025.

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 (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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) 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, la scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 presente 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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. 8, comma 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 e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

COMUNE DI ORSARA DI PUGLIA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Via XX Settembre, 1 71027 Orsara di Puglia (FG) tel. 0881/964013 fax. 0881/964015 Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 9 Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 2.543 Pec: comune@pec.comune.orsaradipuglia.fg.it P.Iva 00427820717 Cod.Fisc.: 80002200717		SI

COMUNE DI ORSARA DI PUGLIA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la <u>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</u> , secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.		SI

2.1 Valore pubblico	La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata , perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.		
----------------------------	---	--	--

<p>2.2 Performance</p>	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. 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.</p> <p>Si allega a tal fine il Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance approvato dal Comune di Orsara di Puglia con <i>deliberazione di Giunta n. 3 del 13/01/2022 e deliberazione n. 103 del 24/08/2022</i>.</p> <p>Tale punto può comunque essere così riassunto: Quali sono gli Obiettivi per l'anno 2022? Chi risponde dell'Obiettivo?</p> <p>Dott. Giuliano RUSSO – Segretario Comunale</p> <ul style="list-style-type: none"> • OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione e adeguamento della struttura organizzativa dell'Ente e analisi/predisposizione di nuovi Regolamenti • OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione del PIAO <p>Salvatore CASASANTA – Responsabile Settore Amministrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> •OBIETTIVO PRIORITARIO – Verifica della percezione della qualità dei servizi rivolti al cittadino •OBIETTIVO PRIORITARIO – Monitoraggio costante gestione e pubblicazione delle Determine <p>Rag. Anna MELCHIORRE - Responsabile Settore Economico Finanziario</p> <ul style="list-style-type: none"> •OBIETTIVO PRIORITARIO – Quantificazione fondi per sottoscrizione contratto collettivo integrato anno 2022 •OBIETTIVO PRIORITARIO – Verifica costante degli equilibri di Bilancio <p>Ing. Rocco ROSSI – Responsabile Settore Tecnico e Gestione del territorio</p> <ul style="list-style-type: none"> •OBIETTIVO PRIORITARIO – Partecipazione al bando PNRR piccoli borghi •OBIETTIVO PRIORITARIO – Partecipazione ai bandi finanziati per progetti vari in favore dei Comuni 		
-------------------------------	--	--	--

	<p>Dove sono verificabili i dati? Essi saranno verificati sulla base degli atti (<i>determinazioni, deliberazioni, bandi...</i>) che l'ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell'Amministrazione.</p> <p>Quali sono gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?</p> <p>Il Comune di Orsara di Puglia ha approvato a riguardo la Deliberazione di Giunta n. 60 del 20/04/2022 ad oggetto "<i>Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.</i>".</p> <p>Nell'ambito del capitolo relativo ai Servizi del Piano Triennale, porrà attenzione ai seguenti Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione del personale attraverso attività che possano consentire a tutto il personale di sviluppare una crescita professionale e di carriera; • Orari di lavoro: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso il lavoro agile; • Sviluppo carriera e professionalità: fornire opportunità per lo sviluppo della carriera e della professionalità del personale attraverso le leve contrattuali (premi incentivanti/progressioni orizzontali); • Informazione. Tenere il personale costantemente informato circa le tematiche relative alle pari opportunità 		
--	---	--	--

COMUNE DI ORSARA DI PUGLIA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La sottosezione è predisposta 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.</p> <p>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>		
3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:</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 		SI

3.1 Struttura organizzativa	Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 29/07/2022, si è proceduto ad adottare il DUPS contenente il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale si è individuato l' organigramma dell'ente <u>che si allega al presente piano</u> .		
------------------------------------	--	--	--

COMUNE DI ORSARA DI PUGLIA													
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti										
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro.</p> <p>Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p><u>In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u> Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.</p>												
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Con deliberazione di Giunta n. 11 del 25/01/2022, si è proceduto ad approvare il DUPS contenente il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, all'interno del quale è stato stabilito di procedere alla sostituzione del personale dimissionario.</p> <p style="text-align: center;">Consistenza di personale al 31 dicembre 2021:</p> <p>Settore Amministrativo</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">CATEGORIA</th> <th style="text-align: left;">NUMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIA	NUMERO	D	2	C	1	B	1	A	1		
CATEGORIA	NUMERO												
D	2												
C	1												
B	1												
A	1												

	<p>Settore Economico Finanziario</p> <table border="1" data-bbox="483 204 1330 338"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>NUMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td></td> </tr> <tr> <td>B</td> <td></td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Settore Tecnico e Gestione del territorio</p> <table border="1" data-bbox="483 475 1330 609"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>NUMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td></td> </tr> <tr> <td>A</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIA	NUMERO	D	1	C		B		A	1	CATEGORIA	NUMERO	D	1	C	5	B		A			
CATEGORIA	NUMERO																						
D	1																						
C																							
B																							
A	1																						
CATEGORIA	NUMERO																						
D	1																						
C	5																						
B																							
A																							
<p>3.3.1 Formazione del personale</p>	<p>La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'allegato alla deliberazione di giunta n. 10 del 10.02.2022 ad oggetto "Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii."</p>																						

COMUNE DI ORSARA DI PUGLIA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE E	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>		SI

RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SETTORE AMMINISTRATIVO – CASASANTA SALVATORE

COGNOME E NOME Profilo professionale Categoria

Istr. Dir. Salvatore Casasanta Responsabile del Settore Amministrativo – Cat. D1, Pos. Econ. D3

Melchiorre Domenico Istruttore Amministrativo Cat. C1, Pos. Econ. C6 Servizi Demografici

De Colellis Fernando, assistente sociale, (contratto interinale) Cat.D1

Mastropieri Carmela, Operatore Servizi Ausiliari Categoria giuridica A1

Dedda Michele, autista Categoria Giuridica B3, pos. Econ. B7

RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO: Rag. Anna MELCHIORRE

COGNOME E NOME Profilo professionale Categoria

Rag. Anna MELCHIORRE Responsabile Settore Economico Finanziario D5.

Personale assegnato:

COCCA Carmela Sonia Operatore Servizi Ausiliari A5

RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SETTORE TECNICO E GESTIONE DEL TERRITORIO. ING. ROCCO ROSSI

COGNOME E NOME Profilo professionale Categoria D1

Ing. Rocco ROSSI Responsabile Settore Tecnico e Gestione del Territorio

TOTARO Michele Istruttore Amministrativo Cat. C5

Frisoli Maria Rosaria Istruttore Amministrativo Cat. C5

POPPA Raffaele Agente Polizia Municipale C5

FINAMORE Giovanni " " " C5

Cornacchia Valter dipendente a tempo determinato (in servizio ai sensi dell'art 1 comma 557 L. 311/2004).