



COMUNE DI SANT'ANTONIO ABATE
Città Metropolitana di Napoli

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024
(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in
L. 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, tenuto conto che gran parte dei provvedimenti assorbiti sono stati già separatamente adottati, mentre lo sviluppo dello strumento, in conformità della normativa di riferimento, avverrà con l'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6.8.2021, 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 (D.Lgs. n. 150/2009 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 L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, co. 6-bis, del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6.8.2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, co. 12, del D.L. 30.12.2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla L. 25.2.2022, n. 15, e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del D.L. 30.4.2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 8, 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. Attualmente, tenuto conto del differimento al 31 luglio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali, il termine per l'approvazione del PIAO per gli enti locali scade il 30 novembre 2022.

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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sant'Antonio Abate

Indirizzo: Piazza della Libertà

P. IVA 01548591211-C.F. 82007270638

Sindaco: Ilaria Abagnale

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 66,18

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 19.330

Telefono: 081/39.11.211

Sito internet: <https://www.comunesantantonioabate.it/>

E-mail:

PEC: protocollo.comunesantantonioabate@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

| | |
|---|---|
| Sottosezione di programmazione Valore pubblico | Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 31/05/2022 (link) |
| Sottosezione di programmazione Performance | Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 08/07/2022 (link) Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 25/01/2022 (link) |
| Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza | Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 6/04/2022 (link) |

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

| | |
|---|---|
| Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa | Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 193 del 25.10.2022- Organigramma (link) Articolazione degli uffici e dei servizi (https://santantonioabate.etrasparenza.it/pagina25_articolazione-degli-uffici.html) |
|---|---|

| CAT. | DOTAZIONE ORGANICA A FULL-TIME | DOTAZIONE ORGANICA PART-TIME | COPERTI FULL-TIME | COPERTI PART-TIME | TOTALE COPERTI EQUIV. | VACANTI |
|-------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------|
| Segretario | 1 | 0 | 1 | 0,00 | 1 | 0 |
| Dirigenti | 3 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 3 |
| D3-ad esaurimento | 8 | 0 | 4 | 0,00 | 4,00 | 4 |
| D1 | 21 | 0 | 11 | 5,70 | 16,70 | 4,3 |
| C | 43 | 0 | 16 | 8,65 | 24,65 | 18,35 |
| B3 | 8 | 0 | 6 | 0,00 | 6,00 | 2 |
| B1 | 12 | 0 | 8 | 0,83 | 8,83 | 3,17 |
| A1 | 8 | 0,5 | 5 | 0,00 | 5,00 | 3,50 |
| TOTALI | 104 | 0,5 | 51 | 15,18 | 66,18 | 38,32 |

**Sottosezione di programmazione
Organizzazione del lavoro agile**

Piano di organizzazione del Lavoro Agile (POLA)- ferme restando le misure specifiche da adottare all'interno di ciascuna unità organizzativa da parte del rispettivo Dirigente di Settore/Responsabile Polizia Locale/, vengono individuati i seguenti profili professionali che dovranno svolgere le rispettive prestazioni con modalità ordinarie: Segretario generale/Dirigenti di Settore/Responsabile Polizia Locale/Posizioni organizzative. Assistenti sociali. Vigili Urbani, Stato Civile e altro personale inserito in turni di reperibilità. Addetti alla Protezione Civile. Dipendenti addetti agli sportelli. Dipendenti con il profilo operaio addetti alle strade, alla segnaletica, ai servizi cimiteriali, autisti, uscieri ecc. e ogni altro addetto a mansioni meramente esecutive.

Dovrà essere garantita, in ogni caso, l'ammissione al lavoro agile di ciascun dipendente ammesso a fruire di tale modalità di erogazione della prestazione, previa disponibilità della necessaria dotazione tecnologica e informatica, sulla base di rotazione programmata della presenza e tenuto conto dei sopraelencati criteri, fermo restando il regolare svolgimento dei servizi di competenza con continuità ed efficienza, demandando ai Dirigenti/incaricati di funzioni dirigenziali la disciplina degli aspetti organizzativi di ciascun settore, sulla base di intese intersettoriali. Il restante personale, nel limite massimo stabilito dalla normativa emergenziale vigente, potrà essere autorizzato al lavoro agile per uno/due giorni alla settimana, a richiesta dell'interessato e sulla base di rotazione concordata, purché siano prefissati obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili ai quali attenersi scrupolosamente, salvaguardando in ogni caso la funzionalità degli Uffici e il rispetto dell'orario settimanale di servizio.

I lavoratori fragili possono svolgere la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti,

| | |
|--|--|
| | <p>o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.</p> <p>Per lavoratori fragili si intendono i soggetti in possesso di certificazione medico-legale attestante una condizione di rischio derivante da: immunodepressione, esiti da patologie oncologiche e dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, disabili con connotazione di gravità secondo l'art.3, co. 3, della L.n. 104/1992.</p> <p>È prevista la possibilità di smart working per i lavoratori dipendenti collocati in isolamento fiduciario e/o con figli minori di 16 anni, che siano costretti a casa per eventuale sospensione delle attività didattiche, per quarantena imposta dalle autorità sanitarie locali per contagi avvenuti in qualsiasi contesto, per infezione da Covid-19 che abbia colpito il minore stesso.</p> <p>Quanto sopra, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto 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 30.11. 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 28.8.1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021.</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> | <p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 10.5.2022 (link), n. 106 del 10.05.2022 (link), successivamente integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 08.7.2022 (link) e n. 167 del 28/07/2022 (link)</p> <p>Piano della formazione 2022, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 15/02/2022 (link)</p> |
| <p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p> | |

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.