

COMUNE DI AMEGLIA

Provincia della Spezia

Ente con meno di 50 dipendenti

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2024 - 2026**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Sommario

| | |
|--|----|
| Premessa | 3 |
| 1^ Sezione di programmazione - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 5 |
| 1.1 SCHEDA ANAGRAFICA GENERALE..... | 5 |
| 1.2 POPOLAZIONE..... | 5 |
| 1.3 Risultanze del territorio | 5 |
| 2^ Sezione di programmazione - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 6 |
| VALORE PUBBLICO | 6 |
| PERFORMANCE | 6 |
| RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | 9 |
| 3^ Sezione di programmazione - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 10 |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | 10 |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE..... | 10 |
| PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE | 10 |

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.

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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; 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, 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, 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 (sottosezioni del PIAO).

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, 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.

1 ^ Sezione di programmazione –
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA GENERALE

Sede legale : via Cafaggio 15
Codice fiscale/Partita IVA: 81001430115
Sindaco: avv. Umberto Galazzo
Segretario Comunale: avv. Fulvio Andrea Pastorino
Telefono: 018760921
Sito internet: <https://www.comune.ameglia.sp.it/>
E-mail: protocollo@comune.ameglia.sp.it
PEC: protocollo@pec.comune.ameglia.sp.it

POPOLAZIONE

Popolazione legale al 31/12/2023: n. 4316

Popolazione residente alla fine del 2022 (penultimo anno precedente): n. 4293 di cui: maschi n. 2111 e femmine n. 2182 di cui:

- in età prescolare (0/5 anni) n. 108
- in età scuola obbligo (6/16 anni) n 315
- in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 423
- in età adulta (30/65 anni) n. 217
- oltre 65 anni n. 1276

RISULTANZE DEL TERRITORIO

Superficie: Km² 14

Risorse idriche:

- laghi n. 0
- fiumi n. 1

Strade:

- autostrade Km 0,00
- strade extraurbane Km 25,00
- strade urbane Km 43,00
- strade locali Km 0,00
- itinerari ciclopedonali Km 0,00

Strumenti urbanistici vigenti:

- Piano regolatore – PRGC – adottato No
- Piano regolatore – PRGC – approvato No
- Piano edilizia economica popolare – PEEP No
- Piano Insediamenti Produttivi – PIP No

2^ Sezione di programmazione - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

La presente sezione non è prevista per amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

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.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'amministrazione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine ha adottato, con la D.G.C. nr. 83 del 2020, il sistema di valutazione del personale del Comune, in attuazione dei principi e dei criteri sanciti dal Decreto Legislativo nr. 150 del 2009 cosiddetto "Decreto Brunetta" e ss. mm. ed ii.; il predetto sistema è stato successivamente modificato ed aggiornato con deliberazione G.C. n. 198 del 29.09.2016.

Il Nucleo di Valutazione controlla e rileva la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nel successivo decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i..

La presente sezione non è prevista per amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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 190/2022 e del D.lgs. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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. Non essendosi verificata nessuna delle ipotesi suddette è confermato per l'anno 2024 il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza vigente per il triennio 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 37/2023 e pubblicato sul sito web istituzionale in Amministrazione Trasparente al seguente link a cui qui si rinvia integralmente.

<https://www.comune.ameglia.sp.it/c011001/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/163>

3^ Sezione di programmazione - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale organigramma del Comune, si articola in 5 Aree, come meglio specificato nell'organigramma presente nella sezione 3.3 Organizzazione e capitale umano.

Ciascun'area coincide con ambiti organizzativi di massimo livello destinatari di poteri gestionali, di coordinamento ed integrazione, in armonia con le scelte strategiche dell'Amministrazione. Ogni Area è diretta da un responsabile incaricato di Elevata Qualificazione e comprende attività, servizi, prodotti omogenei e collegati tra loro.

Al vertice della struttura si trovano:

- il Segretario Generale, che svolge le funzioni di collaborazione e consulenza all'interno dell'Amministrazione, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'Ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico ed al quale spettano compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili delle Aree titolari di funzioni dirigenziali e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale;
- gli incaricati di Elevata Qualificazione a cui è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

Alla data di approvazione del presente atto l'organizzazione interna dell'Ente è articolata in nr. 5 aree così strutturate:

Area Amministrativa **nr. 8 unità**

Area Finanziaria Servizi alla Persona **nr. 7 unità**

Area Lavori Pubblici **nr. 10 unità**

Area Urbanistica **nr 5 unità**

Area Polizia Locale **nr. 4 unità**

Ufficio Segreteria Comunale e Segreteria Legale **nr. 1 unità**

L'Ampiezza media delle unità organizzative è 6,8 unità.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 la quale lo definisce quale "... *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*", prevedendo l'estensione dello stesso anche al pubblico impiego in un contesto di flessibilità organizzativa e innovazione tecnologica.

L'art. 263 comma 4-bis del D.L. 34/2020 ha modificato l'art. 14 comma 1 della legge 124 del 2015 prevedendo la facoltà di redazione da parte delle amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), su base temporale triennale, quale strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e di sviluppo nell'ambito

dei necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto.

Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l'istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

La circolare del 5 gennaio 2022 del ministro per la pubblica amministrazione e del ministro del lavoro e delle politiche sociali ha ribadito che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale mensile o plurisettimanale, con ampia flessibilità come necessario sulla base dell'andamento dei contagi. Successivamente, il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 al Titolo VI rubricato "Lavoro a distanza" ha disciplinato a regime l'istituto del lavoro agile e di altre forme di lavoro a distanza 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.

Successivamente la Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha inteso sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato dello smart working improntato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute evidenziando la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'ente, con delibera di Giunta Comunale n. 127/2022, cui si rinvia, ha approvato la disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile (smart working), che viene interamente confermata in questa sede.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 è stato inserito all'interno del DUPS 2024-2026 per quanto riguarda l'aspetto contabile, approvato con deliberazione consiliare n. 38 del 30.11.2023.

In considerazione delle esigenze emerse, la dotazione organica viene quindi approvata come esposto nella sezione 3.3 Organizzazione e capitale Umano **allegata** al presente PIAO (allegato A).

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Lo scenario di riferimento

In un contesto di nuove sfide ambientali e climatiche, di transizione al digitale e di forte ricambio generazionale, la formazione rappresenta una leva a supporto dell'Ente nell'affrontare una doppia sfida: da un lato conciliare l'esperienza consolidata del personale in ruolo con le nuove opportunità offerte dal digitale per restare al passo con l'innovazione; dall'altro lato facilitare il percorso di inserimento dei neoassunti, sicuramente portatori di nuove competenze digitali e di capacità innovativa.

La programmazione della formazione dovrà pertanto non concentrarsi solo sulla fase iniziale di inserimento nella struttura, ma - per quanto consentito dalle limitate risorse disponibili ad un ente di piccole dimensioni - accompagnare il dipendente per tutta la durata della sua vita professionale, sia

attraverso il potenziamento delle sue competenze specifiche, sia attraverso la riqualificazione della persona, favorendo il processo di apprendimento di competenze nuove idonee allo svolgimento di mansioni diverse.

In considerazione delle esigenze emerse, il piano della formazione del personale viene quindi approvato come esposto nel regolamento **allegato** al presente PIAO (allegato B).

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 relativo al triennio 2024 - 2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 14/2024 cui si rinvia.