

COMUNE DI SERLE
PROVINCIA DI BRESCIA



**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2024-2026**

*(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)*

(MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

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.

Il PIAO, pertanto, mira e al raggiungimento, in modo non sempre lineare ed oggettivamente semplificatorio, dei seguenti obiettivi:

- Sviluppare un commitment politico-strategico autorevole, tenace e che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- Sviluppare un Management consapevole delle finalità e che partecipa o coopera per il buon esito delle stesse;
- Favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- Realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- Costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corto circuiti organizzativi;
- Realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- Implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- Orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, in collaborazione con gli uffici, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Serle inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate; in particolare si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze

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 data di 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:

- 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.

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 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.

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di Serle

Indirizzo: Piazza don Boifava, 13

Codice fiscale/Partita IVA:80012350171/00798640173

Sindaco: Sorsoli dott. Giovita

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.090

Telefono: 0306910000

Sito internet: <https://www.comune.serle.bs.it>

E-mail: segreteria@comune.serle.bs.it

PEC: protocollo@pec.comune.serle.bs.it

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Valore pubblico

Il valore pubblico è inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento degli utenti e dei destinatari.

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini e, in particolare, anziani e disabili.

Sono definiti, altresì, gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti e cittadini) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo.

In tempi di crisi interna ed internazionale, derivante negli ultimi anni dalla grave emergenza sanitaria da COVID – 19 e nell'attualità da un eccessivo costo dell'energia e di esigenze sociali crescenti, una pubblica amministrazione crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale

Il valore pubblico è pertanto il risultato di un processo progettato, governato e controllato. Al tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

Si riportano di seguito gli obiettivi strategici indicati nei principali strumenti di programmazione dell'Ente:

A) LINEE DI MANDATO: le linee di mandato 2019/2024 di questa Amministrazione Comunale, sono state approvate con Delibera di Consiglio Comunale n. 17 del 10.06.2019 (si veda allegato 1).

In particolare l'Amministrazione comunale si è posta questi obiettivi:

Servizi alle persone

- Sostegno al volontariato, realizzazione di attività concrete a favore delle categorie più deboli, con particolare attenzione agli anziani e ai diversamente abili.
- Creazione di "gruppi di ascolto", atti a recepire le problematiche del mondo giovanile ed anziano del paese.
- Impegno per dare centralità alla famiglia nella vita socio-economica del paese, anche mediante interventi di sostegno economico al nucleo familiare.

- Realizzazione di parchi gioco per i bambini.
- Azioni concrete per creare opportunità di sviluppo personale e sociale delle donne e dei giovani, mediante un maggiore coinvolgimento degli stessi nella vita amministrativa del comune anche tramite l'attivazione del consiglio dei ragazzi.

Istruzione, cultura, sport e tempo libero

- Fattiva collaborazione con la Parrocchia per la salvaguardia ed il recupero del patrimonio edilizio religioso, fulcro della nostra storia e della nostra quotidianità.
- Intitolazione di luoghi simbolo della cultura e tradizione serlese, a cittadini che si sono distinti per impegno e dedizione al paese.
- Fattiva collaborazione con tutte le organizzazioni di volontariato operanti sul territorio per un maggior sviluppo delle attività culturali, sportive e ricreative al servizio dei serlesi e dei turisti.
- Sistemazione definitiva del campo in sabbia.
- Sistemazione ed adeguamento dell'ex bocciodromo.
- Individuazione e realizzazione di un'area attrezzata per feste e manifestazioni.

Edilizia privata

- Favorire, nel rispetto delle regole, l'edilizia privata perché ciascuno abbia risposta alle proprie esigenze, anche attraverso la revisione del P.G.T.
- Valorizzare i centri storici rendendoli più vivibili, più funzionali ed accoglienti.
- Incentivare il recupero degli edifici abbandonati nei centri storici, mediante contributi o detassazione degli interventi.
- Agevolazioni per la realizzazione di cisterne per la raccolta di acqua piovana.

Urbanistica e lavori pubblici

- Sistemazione di piazza Boifava con redistribuzione degli spazi e opere d'arredo urbano al fine di valorizzarla e migliorarne la viabilità e vivibilità.
- Adeguamento ingresso al cimitero per facilitare anziani e diversamente abili.
- Revisione della disposizione degli ambulatori medici in centro.
- Creazione di parcheggi pubblici nelle frazioni che ancora ne sono sprovviste.
- Sistemazione della pubblica illuminazione con lampioni a LED e miglioramento della viabilità sull'intero territorio comunale.
- Realizzazione dell'acquedotto di Cariadeghe.
- Adozione di un piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche al fine di consentire a tutti di partecipare più facilmente alle attività sociali.
- Rilancio dei progetti intercomunali del collettore fognario e allargamento della strada Castello – Botticino.

Risorse ambientali

- Individuazione dell'area dove predisporre l'isola ecologica.
- Maggiore sensibilizzazione dei cittadini per una più efficiente raccolta differenziata dei rifiuti.
- Valorizzazione dell'ambiente naturale e paesaggistico e promozione dello sviluppo d'attività turistiche e culturali che rilancino il nostro paese nell'ambito provinciale, regionale e nazionale, in collaborazione con la Pro Loco Serle e tutte le associazioni operanti sul territorio.
- Utilizzo dell'edificio "casina del Comune" in armonia con l'ambiente dell'Altopiano, fonte turistica del paese, rendendola il centro dello sviluppo turistico-culturale.

- Salvaguardia del patrimonio naturalistico e boschivo con particolare attenzione alla fruizione delle risorse ad esso legate: taglio legna, attività venatoria, raccolta funghi, raccolta castagne e prodotti del sottobosco.

Attività artigianali, commerciali e produttive

- Sostegno alle attività produttive ed estrattive esistenti onde promuovere sul mercato il marmo serlese.
- Agevolazioni per chi vuole intraprendere nuove attività, anche mediante lo sviluppo dello sportello unico delle imprese.
- Sostenere le attività agricole presenti sul territorio.

Amministrazione

- Rideterminazione della pianta organica intesa al miglioramento dei servizi ai cittadini, nel rispetto delle professionalità e nella ricerca della reciproca collaborazione, elemento indispensabile in un ambiente di lavoro per il raggiungimento di migliori risultati.
- Rilancio del ruolo delle commissioni, aperte ai cittadini, ai rappresentanti di categorie ed associazioni e creazione della commissione delle frazioni.
- Trasparenza degli atti amministrativi, diffusione delle informazioni con mezzi di comunicazione idonei e linguaggio comprensibile.
- Predisposizione di un bilancio mirato all'eliminazione di sprechi ed alla diminuzione della pressione fiscale sulle famiglie.
- Disponibilità degli amministratori al servizio dei cittadini.
- Scelta prioritaria delle forze professionali locali per l'esecuzione di opere pubbliche.
- Predisposizione di misure per tutelare la sicurezza personale e patrimoniale dei cittadini, aumentando la presenza sul territorio della polizia locale e promuovendo un coordinamento delle attività con le altre forze dell'ordine.
- Installazione di telecamere per la videosorveglianza agli ingressi stradali del paese.

B) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2024-2026

Il DUP è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. **16 del 26.07.2023**, mentre la Nota di aggiornamento al DUP con deliberazione di Consiglio Comunale n. **30 del 20.12.2023**. Si allega la sezione strategica della Nota di aggiornamento al DUP. (Allegato 2).

Nel DUP si individuano gli indirizzi generali riguardanti in particolar modo:

- l'organizzazione e la gestione dei servizi pubblici alla luce dei fabbisogni e dei costi standard e del ruolo di eventuali organismi, enti strumentali, e società controllate e partecipate;
- l'individuazione delle risorse, degli impieghi e la verifica della sostenibilità economico-finanziaria attuale e in prospettiva anche in termini di equilibri finanziari di bilancio e di gestione;
- la disponibilità e la gestione delle risorse umane;
- la coerenza con le disposizioni del patto di stabilità interno ed i vincoli di finanza pubblica.

Un importante obiettivo che crea valore pubblico è sicuramente quello della progressiva digitalizzazione. Si tratta di un obiettivo trasversale alle aree che consente di migliorare i processi e di rendere più efficiente l'azione dell'Ente.

Il Comune di Serle si è candidato su PA digitale 2026, per il tramite della Società in house Secoval Srl, ai seguenti bandi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) emessi a disposizione del Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La partecipazione a tali bandi ha lo scopo di richiedere contributi per le seguenti Misure:

➤ **Misura 1.2 : Abilitazione al Cloud per le P.A. locali**

Obiettivo: sostenere la migrazione di sistemi, dati e applicazioni verso servizi cloud qualificati, al fine di rendere più efficienti i servizi digitali, e per garantire servizi affidabili e sicuri, in coerenza con quanto definito all'interno della Strategia Cloud Italia.

➤ **Misura 1.4.1 : Esperienza dei cittadini nei servizi pubblici**

Obiettivo: Migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali. Il raggiungimento di questo obiettivo permetterà il rafforzamento della fiducia nelle istituzioni da parte dei cittadini e consentire all'Ente di poter garantire un'esperienza d'uso semplice, efficace, trasparente e accessibile, oltre ad un risparmio di risorse, automatizzando e riusando soluzioni già collaudate;

➤ **Misura 1.4.3 : Adozione piattaforma Pago PA e App IO**

Obiettivo: Accelerare l'adozione di Pago PA, la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni, e dell'App IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali. Il raggiungimento di questo obiettivo permetterà:

- per quanto riguarda Pago PA, di gestire gli incassi in modo centralizzato ed efficiente, offrendo sistemi automatici di rendicontazione e riconciliazione con un significativo risparmio in termini di risorse, tempi e costi e assicurando un servizio migliore ai cittadini;
- per quanto riguarda l'App IO, di raccogliere tutti i servizi, le comunicazioni e i relativi documenti in un unico luogo e di interfacciarsi in modo semplice, rapido e sicuro con i cittadini. L'App.IO, è la piattaforma pensata per permettere a tutti i cittadini di avere un nuovo e unico punto di accesso telematico ai servizi, alle informazioni e alle comunicazioni della Pubblica Amministrazione, consentendo quindi usare i servizi pubblici nazionali e locali dal proprio smartphone in maniera semplice, moderna e sicura. Le funzionalità della App IO, sono sintetizzabili in tre punti fondamentali:
 1. Messaggistica. Per ricevere tutte le comunicazioni (messaggi, avvisi, comunicazioni) da un qualunque ente pubblico, restare aggiornati sulle scadenze e aggiungere un promemoria direttamente sul calendario personale.
 2. Pagamenti. Per effettuare pagamenti verso tutti gli enti della pubblica amministrazione attraverso PagoPA, associare carte di credito e correnti, pagare gli avvisi cartacei direttamente dall'app usando il QR code, consultare lo storico delle operazioni e le relative ricevute di pagamento, evitare interessi e sanzioni.
 3. Documenti. Per ricercare e consultare direttamente sul proprio smartphone i documenti personali, le ricevute, i certificati; richiedere certificati e altri documenti, direttamente dall'app.

➤ **Misure 1.4.4, 1.4.5 – SPID CIE - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale**

Obiettivo: Favorire l'adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta d'Identità Elettronica, CIE) e dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR).

Le soluzioni di identità digitale SPID e CIE consentono alle amministrazioni di abbandonare i diversi sistemi di autenticazione gestiti localmente, permettendo di risparmiare risorse (in termini di lavoro e costo necessari per il rilascio e la manutenzione delle credenziali) ed offrire un accesso sicuro e veloce ed omogeneo ai servizi online su tutto il territorio nazionale.

➤ **Misura 1.3.1 – Piattaforma Digitale Nazionale Dati**

Obiettivo: Sviluppare una Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede.

L'Amministrazione ha approvato il progetto della Società in house Secoval Srl con delibera consiliare n. 36 del 21.12.2022 e, successivamente sono stati affidati i servizi per la realizzazione degli obiettivi previsti dalle varie Misure. L'Ente si impegna a conseguire tali obiettivi in relazione alle scadenze previste nei singoli bandi.

Performance

La Legge-delega del 4 marzo 2009, n. 15, ed il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, di seguito "Decreto" introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale. In base all'art. 7 - comma 1 del Decreto, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 7 comma 2 lett. a) del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, di cui all'art. 14 del Decreto.

La Civit con delibera 121/2010 ha chiarito che l'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 non trova applicazione negli Enti Locali (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 del Decreto legislativo n. 150 del 2009), per cui i comuni possono continuare ad avvalersi dei Nuclei di valutazione.

L'art. 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'art. 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (allegato 3), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del Decreto comma 3, ed in base alle direttive adottate dalla Commissione di cui all'art. 13 del Decreto, con Delibera n. 89 del 24 giugno 2010, individua:

- ✓ le fasi, i tempi e le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- ✓ le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

- ✓ le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune di Serle gestisce il Ciclo di gestione delle performance di cui all'art. 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'art. 5 del Decreto, effettua il monitoraggio della performance di cui all'art. 6 del Decreto.

Il Comune di Serle partecipa al progetto di Performance Integrata di Valle, promosso dalla Comunità Montana di Vallesabbia che permette:

- ✓ l'adozione di una metodologia uniforme per il Sistema di misurazione e valutazione e Piano delle Performance;
- ✓ l'assegnazione di obiettivi condivisi e il monitoraggio dei servizi gestiti in forma associata sovracomunali;
- ✓ un confronto tra i singoli Enti anche per i servizi non gestiti in forma associata tramite l'identificazione di indicatori univoci (benchmarking).

Il Sistema è stato sviluppato sulla base dei seguenti principi generali:

- ✓ consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli art. 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, del livello di performance atteso (che l'amministrazione intende conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con l'evidenziazione degli scostamenti;
- ✓ analizzare le cause degli scostamenti;
- ✓ valutare l'andamento complessivo dell'amministrazione;
- ✓ verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi definiti e valutare, ove necessario, interventi correttivi;
- ✓ garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità della misurazione della performance;
- ✓ garantire la trasparenza totale nella misurazione della performance e l'immediata comprensione dello stato della performance a tutti gli stakeholder dell'amministrazione, siano essi interni o esterni;
- ✓ promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- ✓ esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance realizzata.

Piano delle azioni positive

La realizzazione delle azioni positive e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, è un importante obiettivo di performance dell'Ente.

Il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", tendendo, in tal modo, a realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne.

Infatti, gli obiettivi posti dal D.Lgs. 198/2006 sono i seguenti:

- Art. 27 Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro;
- Art. 28 Divieto di discriminazione retributiva;
- Art. 29 Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;
- Art. 30 Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Art. 31 Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.

In generale, pertanto, le Azioni Positive rappresentano uno strumento per:

- ✓ Rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- ✓ Promuovere il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nelle posizioni gerarchiche e nelle retribuzioni;
- ✓ Assicurare parità di accesso alle posizioni di lavoro, nello sviluppo di carriera, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- ✓ Attivare percorsi di conciliazione tra vita professionale e privata, al fine di rimuovere la disparità tra donne e uomini nei carichi di cura della famiglia.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i/le dipendenti.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, non ultima la pandemia con la necessità di rimodulare il lavoro in modalità di smart working, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. Per lo sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024, intende promuovere interventi tesi non solo a superare la disparità di generi tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'ente, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Amministrazione e della Comunità.

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni fra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile; si ritiene importante che la valutazione dell'effetto

discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola od il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

L'organizzazione del Comune di Serle vede, tra il personale dipendente a tempo indeterminato, una presenza femminile pari al 36%.

Il Piano si sviluppa in ambiti di intervento suddivisi in azioni positive con finalità ed obiettivi specifici. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Per approfondimenti si rinvia al Piano delle Azioni Positive (allegato 4).

Rischi corruttivi e trasparenza

L'Autorità nazionale anticorruzione sostiene che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio sia quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle "specificità dell'ambiente in cui essa opera" in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un piano anticorruzione contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Si rinvia al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 e relativi allegati, tutto allegato al presente P.I.A.O. 2024/2026 (allegato 5).

Organizzazione e capitale umano

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è definita dal Capo II del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 13.05.2013. (allegato 6)

L'ordinamento degli uffici e dei servizi è costituito secondo uno schema organizzativo flessibile, capace di corrispondere costantemente ai programmi approvati dal Consiglio comunale ed ai piani operativi stabiliti dalla Giunta.

L'Amministrazione del Comune si attua mediante attività per obiettivi e deve essere uniformata ai seguenti criteri:

- ✓ organizzazione del lavoro non più per singoli atti, bensì per progetti obiettivo e per programmi;
- ✓ individuazione di responsabilità strettamente collegata all'ambito di autonomia decisionale dei soggetti;
- ✓ superamento della separazione rigida delle competenze nella divisione del lavoro e massima flessibilità delle strutture e del personale.

La struttura organizzativa del Comune di Serle è articolata come segue:

SEGRETARIO GENERALE

Direttore generale

UNITA' ORGANIZZATIVE COMPLESSE

1) SERVIZI AMMINISTRATIVI

- Segreteria
- Protocollo
- Archivio
- Informatico
- Messo e notifiche
- Servizi demografici
- Servizi sociali e assistenza
- Commercio
- Cultura
- Scuola
- Biblioteca
- Sport

2) ECONOMICO FINANZIARIA

- Ragioneria
- Economato
- Gestione del personale
- Tributi
- Contratti
- Patrimonio

3) TECNICA

- Cave
- Edilizia
- Urbanistica
- Ambiente
- Manutenzione del patrimonio
- Servizi comunali
- Lavori pubblici
- Sportello Unico Imprese SUAP

4) POLIZIA LOCALE

- Polizia locale
- Polizia annonaria
- Attività di P.G.
- Attività di P.S.
- Controllo affissioni

L'unità organizzativa complessa è la struttura di massimo livello gestionale operativa dell'ente e si può articolare in uno o più servizi con attività plurifunzionali e plurispecialistiche.

L'unità organizzativa complessa persegue la realizzazione degli obiettivi generali dell'ente nel rispetto delle direttive e dell'attività di programmazione degli organi politici. Realizza l'aggregazione delle funzioni omogenee per comparti organici di materia.

La Struttura Organizzativa è compiutamente descritta nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale contenuto nel DUP 2024 - 2026.

Organizzazione del lavoro agile

Il "Lavoro agile": consiste in modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti (dipendente e proprio Responsabile, sentito il Segretario Comunale), fondata su un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'Amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Ente, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18 comma 1 Legge 81/2017). La prevalenza dell'attività lavorativa deve comunque essere svolta in presenza.

Il Comune non si è ancora dotato di Piano Organizzazione Lavoro Agile, per cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, L.124/2015. Al momento attuale con Decreto il Governo ha prorogato fino a fine 2023 lo smartworking per i lavoratori fragili della Pubblica Amministrazione, in scadenza al 30/09/2023. Sono in corso valutazioni per concretizzarne l'applicazione negli Enti di ridotte dimensioni.

Piano triennale della formazione del personale

Per quanto attiene al Piano triennale della Formazione del Personale 2024-2026, il Comune ha provveduto in data 30/06/2023, con conferma da parte di Syllabus, all'iscrizione alla piattaforma "Syllabus": piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni per sviluppare le competenze e rafforzare le Amministrazioni. Tutto il personale ha seguito la formazione per quanto riguarda i corsi della sicurezza, con aggiornamento a scadenza.

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

CONSISTENZA DI PERSONALE PRESENTE NELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE AL
31.12.2023

AREA AFFARI GENERALI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO/VACANTE
AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI	AREA ISTRUTTORI EX C1	C3	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C4	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (30 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C4	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
VIGILANZA	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C2	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO

AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO/VACANTE
CONTABILITA' E TRIBUTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D3	D6	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)

AREA TECNICA E TERRITORIO

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO/VACANTE
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E AMBIENTE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D3	D3	VACANTE
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E AMBIENTE	AREA ISTRUTTORI EX C1	C5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO

LAVORI PUBBLICI, CAVE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D1	D5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
CAVE	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
TERRITORIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B3	B5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B3	B5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B1	B5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA DEGLI OPERATORI EX B1	B1	VACANTE

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, nella declinazione della dotazione organica - le categorie (A, B, C, D), sono state automaticamente trasposte nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno eventualmente individuati dall'Amministrazione al loro interno.

L'art. 5 del D.M. 17/03/2020 prevede che "in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1".

Dall'applicazione delle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, deriva la possibilità di assunzione del personale a seconda che l'Ente si collochi in una fascia virtuosa o meno come da tabelle contenute nel D.M. stesso.

Non essendo disponibili, al momento, informazioni circa le modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli anni 2025 e 2026, si considera nella previsione triennale, la percentuale stabilita dal D.M. 17/03/2020 per l'anno 2024.

La spesa per personale prevista per l'anno 2024 incide sulla spesa corrente in misura inferiore alla soglia minima del 27,20% prevista per la fascia demografica dell'Ente dal D.M. 17/03/2020 e precisamente nella misura del 18,89%. Inoltre al 31/12/2020 il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/277, inferiore a quello previsto dal D.M. 18 novembre 2020 che prevede un rapporto medio, per i comuni della fascia demografica compresa fra 3.000 e 4.999 abitanti, pari a 1/159;

L'Ente, nel rispetto della vigente normativa, nel 2024 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui assunzionali pari ad € 60.236,94. Come si evince dal prospetto successivamente riportato e concernente il rispetto della soglia spesa per il personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, la spesa massima ammissibile per il personale risulta pari a:

€ 742.194,52 per l'anno 2024,

€ 742.194,52 per l'anno 2025,

€ 742.194,52 per l'anno 2026.

La spesa per il personale prevista nel triennio 2024/2026 risulta essere inferiore alla quella massima ammissibile:

SPESA PERSONALE	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
RETRIBUZIONI	413.580,00	410.452,00	410.452,00
ONERI RIFLESSI	115.638,00	114.774,00	114.774,00
TOTALE SOGGETTO AL LIMITE	529.218,00	525.226,00	525.226,00
IRAP	38.806,00	38.498,00	38.498,00

Inoltre, come verificato dal Responsabile del Settore Finanziario:

- ✓ ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L.113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art.27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- ✓ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

L'Amministrazione può legittimamente procedere, nel corso dell'anno 2024:

- all'assunzione di un Agente di Polizia Locale (Area degli istruttori ex cat. C1), a copertura di un posto che si è reso vacante dal 31/12/2019, a seguito pensionamento di un dipendente;
- all'assunzione di un dipendente presso il Servizio affari generali e demografici (Area degli istruttori ex cat. C1), a copertura di un posto che si è reso vacante dal 01/03/2023, a seguito di trasferimento, mediante procedura di mobilità esterna, di una dipendente.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, è stata sottoposta preventivamente al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019, ottenendone parere reso in data 07.11.2022, prot. n. 7117.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato inserito nel Documento Unico di Programmazione DUP 2024 – 2026 approvato dal Consiglio comunale.

Monitoraggio

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 Decreto legislativo 27 ottobre 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'articolo 14 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il PIAO 2024 – 2026, predisposto dal Segretario Generale in collaborazione con gli uffici, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata, è stato redatto in modalità semplificata come consentito per gli Enti con non più di cinquanta (50) dipendenti. In particolare si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.