

CONSORZIO CIMITERIALE TRA I COMUNI DI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025

EX ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.

EX ART. 6 E ALLEGATO (PIANO-TIPO) DEL DECRETO MINISTERIALE N. 132/2022.

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI CONSIGLIO CONSORTILE N. 1 DEL 16.01.2024

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 rappresenta il primo documento di programmazione attuativa pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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, il Piano delle Azioni Positive 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 (da ultimo: PNA 2022/2024) 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, n. 132, recante Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6. La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;
- Sottosezione 2.2 – Performance;
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

Sezione 4 = Monitoraggio.

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall’art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

- Ente: Consorzio Cimiteriale tra i Comuni di Casoria, Arzano e Casavatore (Ente Strumentale art. 31 D.Lgs 267/2000);
- Indirizzo: Via Porziano, snc – 80022 Arzano (NA)
- Recapito telefonico: 081 7311070
- Indirizzo internet: <https://www.cimiteroarzanocasavatorecasoria.na.it>
- e-mail: ufficio.necroscopico@cimiteroarzanocasavatorecasoria.na.it
- PEC: protocollo@pec.cimiteroarzanocasavatorecasoria.na.it
- Codice fiscale / Partita IVA: 80103900637
- Presidente / Legale Rappresentante: Arch. Luigi Pappadia (dal 14.12.2023)
- Numero dipendenti al 31.12.2022 8

Tempo determinato: 0
Tempo indeterminato 8
Tempo pieno: 8
Tempo parziale: 0

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per la sottosezione 2.1 – VALORE PUBBLICO - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025 approvato con delibera di Assemblea Consortile del 12.09.2023 (All. n.1);

Per la sottosezione 2.2 - PERFORMANCE - sebbene non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni di seguito elencate:

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".

Pertanto gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione".

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia 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 sia 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 valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con deliberazione della Consiglio Consortile n. 8 del 30.04.2019 recepisce questi principi con l'obiettivo

di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze.

Rispetto alle finalità sopradescritte il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili; il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Si riportano gli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2023-2025, con particolare riferimento all'annualità corrente:

Servizio necroforico e manutentivo

1. Piccole attività di manutenzione (ripristino dispenser porta contenitori – annaffiatoi, marmi distaccati, battiscopa) (anno 2023/2024);
2. Abbattimento barriere architettoniche semplici (campo 4sx; 1998) (anno 2023);
3. Operazioni straordinarie di polizia mortuaria (seppellimento nell'ossario comune dei defunti abbandonati ed in osservazione) (anno: 2023; 2024; 2025).

Servizio illuminazione votiva

1. Attività straordinarie del servizio di gestione delle lampade votive (distacchi straordinari da utenti morosi; sostituzioni neon con quelli a led (anno 2023; 2024; 2025);
2. Attività straordinarie tese ai controlli per l'accensione.

Amministrazione

1. Digitalizzazione contratti di concessione ante 1975 provenienti dai Comuni (anno 2023; 2024);

2. Implementazione e miglioramento del portale web dell'Ente e dall'Amministrazione trasparente (anno 2023; 2024; 2025);
3. Implementazione del software "atti amministrativi" così da superare le criticità segnalate dell'OIV (anno 2023; 2024; 2025);
4. Supporto alle attività di censimento loculi (2024;2025).

Sarà possibile procedere alla liquidazione di acconti sugli obiettivi a cura del Direttore,

AREA FINANZIARIA

- impiego di strumentazioni e hardware già in dotazione all'ente;
- utilizzo software di base ed applicativi APKAPPA; Entratel, F24EP,
- Piattaforma certificata dei crediti, Patrimonio della P.A., BDAP

a questo servizio fanno capo le attività e procedure riconducibili a:

- Garantire l'espletamento delle attività amministrative e contabili relative alla predisposizione, elaborazione ed alla gestione del bilancio di previsione e delle certificazioni conseguenti nonché dei rendiconti finanziari (Trasmissione dei dati con l'utilizzo della procedura prevista sul portale BDAP);
- Collaborare con la ditta affidataria della redazione dei registri relativi ai beni mobili ed immobili, attraverso il reperimento dei dati catastali aggiornati, dei provvedimenti relativi agli acquisti, alle vendite, alle dismissioni ecc.
- Assicurare la corretta gestione contabile delle entrate e delle uscite attraverso l'emissione di tutti gli ordinativi di pagamento, degli ordinativi d'incasso, la registrazione degli impegni e degli accertamenti, coordinando i necessari controlli amministrativi al fine di consentire l'espressione del parere di regolarità contabile e l'attestazione di copertura finanziaria; provvedere a versare l'IVA istituzionale.

AREA AMMINISTRATIVA

- Supporto al funzionamento del Consiglio Consortile, dell'Assemblea Consortile ed ai Consiglieri;
- Gestione iter deliberazioni;
- Acquisto beni di consumo per gli organi istituzionali;
- Spese di rappresentanza;
- Tenuta ed aggiornamento regolamenti Consortili di competenza;
- Supporto alle attività del Direttore;
- Accesso agli atti, consultazione e rilascio copie;
- Ricezione e consegna atti: denunce infortunio
- Pari opportunità: redazione e aggiornamento del piano triennale;
- Adempimenti in tema di prevenzione della corruzione previsti dalla Legge 190/2012 ed in tema di trasparenza e l'integrità previsti dal D. Lgs. n. 33/2012;
- Obblighi di pubblicità della trasparenza;
- Accesso civico
- Tenuta del protocollo informatico Generale e gestione applicativo;
- Accesso PEC protocollo per la registrazione degli atti in entrata ed uscita con possesso ad uso esclusivo delle credenziali della webmail_pec;
- rapporti con i Comuni Consorziati;
- Archivio corrente documenti, classificazione, organizzazione fascicoli } Riversamento documenti in archivio } Gestione Albo pretorio } Ritiro e spedizione corrispondenza

DIREZIONE

Elementi contenuti nel DUP.

Per la sottosezione 2.3 – ANTICORRUZIONE

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. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. 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.

Per il contenuto si rimanda al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Consortile n. 5 del 28.04.2022 (All. n.2)

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Sottosezione 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Dotazione organica al 31.12.2022

- 1) Dott. Terracciano Sabato – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – Area Amministrativa e Contabile – cat. D3 - dal 10.03.2022 funzioni di Direttore ad interim – addetto al 1° soccorso, addetto all'antincendio;
- 2) Rag. Ferrara Antonietta – area operatori esperti – cat. B3 – dal 11.03.2022 Responsabilità del servizio gestione cimiteriale e necroforico, custodia e vigilanza; ambiente, RSPP; addetta al 1° soccorso;
- 3) Dott.ssa Loiero Marianna – area degli operatori esperti cat. B6 – addetta lampade votive e protocollo generale;
- 4) Sig. Salvati Nunzio – Area operatori esperti cat. B3 – capo squadra necroforico – rsl; preposto, addetto all'antincendio;
- 5) Sig. Muto Gaetano – area degli operatori esperti cat. B3 – necroforo, addetto all'antincendio;

- 6) Sig. Paone Pasquale - area degli operatori esperti cat. B3 – necroforo;
- 7) Sig. Mugnano Luigi - area degli operatori esperti cat. B3 – necroforo, preposto;
- 8) Sig. Cuccurese Rocco – area degli operatori cat. A1 – elettricista, preposto, addetto all'antincendio;

Sottosezione 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia ed agli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

Questo Consorzio Cimiteriale intende nel prossimo futuro approvare la regolamentazione del lavoro agile, che tenga conto delle recentissime novità contenute in materia nel CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022.

In attesa di giungere alla summenzionata regolamentazione, previo confronto con la parte sindacale, l'istituto disciplinerà a regime 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.

Sottosezione 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, in tal modo si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Per il contenuto si rimanda al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Consortile n. 5 del 26.05.2023 (All. n.3), stabilendo che al fine di procedere all'assunzione di personale l'Ente dovrà porre in essere le procedure di mobilità, scorrimento di graduatoria ecc. come previsto dalla normativa di riferimento. In mancanza si procederà attraverso la pubblicazione di appositi bandi.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

La sezione “Monitoraggio”, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4). In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene 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.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili di area e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

f.to in originale agli atti dell'Ente

dott. Sabato Terracciano

Direttore ad interim / RPCT

ALLEGATI:

1 - Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025 approvato con delibera di Assemblea Consortile del 12.09.2023;

2 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Consortile n. 5 del 28.04.2022;

3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Consortile n. 5 del 26.05.2023.