

COMUNE DI BRIGNANO FRASCATA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021, convertito, con modificazioni in Legge n. 113 del 06/08/2021)



Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 09/04/2024

INDICE

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025.....	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 missione 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 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 nel rispetto degli 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 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 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

COMUNE DI BRIGNANO FRASCATA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

PIAO SEMPLIFICATO

(per Enti con meno di 50 dipendenti)

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	BRIGNANO FRASCATA
Indirizzo	Via del Mulino n. 1
Recapito telefonico	0131784623
Indirizzo internet	https://www.comune.brignanofrascata.al.it
e-mail	anagrafe@comune.brignanofrascata.al.it
PEC	segreteria@pec.comune.brignanofrascata.al.it
Codice fiscale	00437920069
Partita IVA	00437920069
Sindaco	Alessandro Davico
Numero dipendenti al 31.12.2023	n. 3 a tempo indeterminato e pieno Segretario Comunale reggente a scavalco
Numero abitanti al 31.12.2023	399

**SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE,
ANTINCORRUZIONE E TRASPARENZA**

Sottosezione di Programmazione VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 21/12/2023
Sottosezione di Programmazione PERFORMANCE	<p>Piano della Performance 2024-2026: tutti i servizi perseguono l'obiettivo di mantenere e gestire i servizi essenziali del comune, realizzando nel mentre le opere pubbliche previste con i fondi concessi dal PNRR;</p> <p>Il raggiungimento degli obiettivi perseguiti dai servizi comunali, Uffici Finanziario, Demografico, Anagrafe, Stato Civile, Statistica, Tributi, Tecnico (lavori pubblici, urbanistica ed edilizia privata, commercio e ambiente), sia sotto il profilo amministrativo, che della digitalizzazione e della attuazione delle opere pubbliche e della manutenzione del patrimonio è fissato da 10 a 100 punti.</p> <p>Il Segretario comunale, sia come coordinatore che come Nucleo di Valutazione, provvederà alla relazione di fine anno, da redigersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo, per ogni annualità, al fine di graduare tale raggiungimento degli obiettivi qui indicati:</p> <p>da 10 a 100 punti per ciascun servizio.</p> <p>Piano delle azioni positive triennio 2024-2026 (ALLEGATO N.1)</p>
Sottosezione di Programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 06/03/2021, è confermato per il triennio 2024-2026.</p> <p>Le aree di rischio sono quelle</p>

	<p>individuare nel suddetto piano depositato agli atti.</p> <p>Il Responsabile delle aree di rischio è il Segretario Comunale reggente a scavalco Dott. Salvatore Pagano, Decreto Sindacale n. 3 del 05.04.2024</p>
--	---

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>Sottosezione di Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>Struttura organizzativa suddivisa nei seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Amministrativo, Demografico, Anagrafe e Stato Civile, Statistica; b) Finanziario e Tributi; c) Tecnico e Pianificazione Urbanistica; d) Personale. <p>Ed è composta da: n.1 Istruttore ex cat. D; n.1 Istruttore Amministrativo ex cat. C; n.1 Autista Scuolabus/Messo Comunale ex cat. C; n.1 Segretario Comunale reggente a scavalco, Dott. Salvatore Pagano, Decreto Sindacale n. 3 del 05.04.2024.</p>
<p>Sottosezione di Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</p>	<p>Viene disciplinato dall'art. 63 e seguenti del CCNL triennio 2019/2021. In questo comune non si applica</p>
<p>Sottosezione di Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026 inserito nel D.U.P.S. 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 21.12.2023.</p>

SEZIONE 4 – 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.

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2024-2026**

ALLEGATO N. 1

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2024-2026

Art.48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198

Premessa:

Il Decreto Legislativo n. 169/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne: Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli enti inadempienti non possono assumere personale).

Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 31.12.2023) presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	EX CAT. D	EX CAT. C	EX CAT. B
Donne	1	1	0
Uomini	0	1	0
TOTALE	1	2	0

A tale situazione va aggiunto il Segretario Comunale a scavalco (uomo).

Si dà atto, pertanto, che il comune di Brignano Frascati ha tre soli dipendenti in pianta organica. Il PAP si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione in un contesto organizzativo che consenta al lavoratore di esprimere nel modo migliore le sue potenzialità in coerenza ed in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese; il Piano è volto essenzialmente a creare le condizioni ottimali affinché il dipendente svolga le sue mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Obiettivi ed azioni positive del piano:

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati:

- l'accoglimento di richieste di part-time di dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;

- il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati;

In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentono di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

La facilitazione del reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:

Opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

possibilità per tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, di partecipare a corsi di formazione professionali qualificati.

Commissioni di concorso e bandi di selezione:

In tutte le commissioni esaminatrice dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.