



COMUNE DI CAMMARATA
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. del

Premessa

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, ha previsto l'onere per le PA di provvedere all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha una programmazione triennale, con aggiornamento annuale, con il precipuo obiettivo di assorbire molti degli atti programmatici cui sono tenute le amministrazioni pubbliche tra cui:

- ✓ Piano della Performance
- ✓ Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)
- ✓ Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
- ✓ Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP)
- ✓ Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo.

In quest'ottica il PIAO rappresenta, ad oggi solo per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, una sorta di “testo unico” della programmazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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 e si compone delle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2 – valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3 – organizzazione capitale umano
- Sezione 4 – monitoraggio

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|--|---------------------------------------|
| Denominazione Amministrazione | CAMMARATA |
| Indirizzo | VIA ROMA, 115 |
| Recapito telefonico | 0922 907250 |
| Indirizzo sito internet | www.comune.cammarata.ag.it |
| e-mail | protocollo@comune.cammarata.ag.it |
| PEC | protocollo@pec.comune.cammarata.ag.it |
| Codice fiscale/Partita IVA | C.F.: 80002910844 - P.I.: 01725440844 |
| Sindaco | Dott. Giuseppe Mangiapane |
| Numero dipendenti al 31.12.2023 | 117 |
| Numero abitanti al 31.12.2023 | 5867 |

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

1. L'Ente ha approvato lo schema di **documento unico di programmazione** (DUP) 2024/2026 con deliberazione della Giunta Comunale del 28 agosto 2024, n. 105, documento poi approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 26 settembre 2024 con deliberazione n. 16.

2. È in corso di definizione il **piano delle performance** relativo al triennio 2024/2026 che, in coerenza con le risorse assegnate, saranno esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il predetto Piano sarà, nella prima occasione utile, recepito nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Comune di Cammarata consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria

attività, al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, attraverso l'adozione del **Piano delle Azioni Positive**, approvato giusta Deliberazione di G.M. n. 155 del 17 Novembre 2023, da cui si evincono i seguenti dati:

PIANTA ORGANICA

| Full Time | Segretario Comunale | Area degli Operatori | Area degli Operatori Esperti | Area degli Istruttori | Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione |
|---------------|---------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|---|
| Donne | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Uomini | | 0 | 5 | 0 | 1 |
| Totale | 1 | 0 | 6 | 0 | 2 |
| Part Time | | Area degli Operatori | Area degli Operatori Esperti | Area degli Istruttori | Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione |
| Donne | | 5 | 0 | 57 | 2 |
| Uomini | | 24 | 0 | 16 | 0 |
| Totale | | 29 | 0 | 73 | 2 |
| ASU Part Time | | Area degli Operatori | Area degli Operatori Esperti | Area degli Istruttori | Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione |
| Donne | | 1 | | | 0 |
| Uomini | | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Totale | | 2 | 1 | 1 | 0 |

Totale donne presenti nell'Ente: 68

Totale uomini presenti nell'Ente: 49

Gli obiettivi definiti sono:

- Tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- Tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
- Sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e

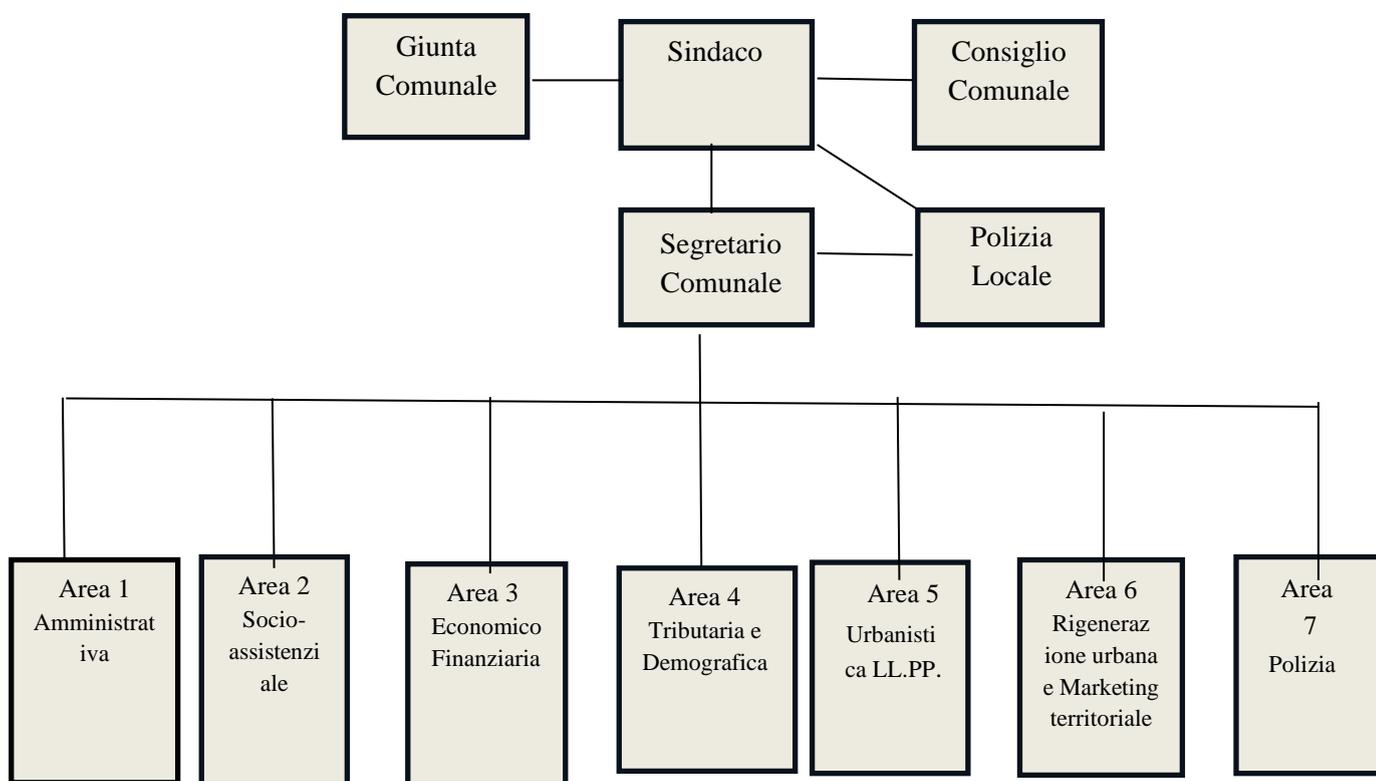
familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

3. La tematica relativa all'**anticorruzione** è competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nella persona del Segretario Generale, Dott.ssa Rossella Maria Stornaiuolo, che provvede attraverso la redazione del **Piano Annuale Anticorruzione**, che si allega al presente atto.

SEZIONE 3

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FABBISOGNO DI PERSONALE

L'attuale organigramma dell'ente, modificato con delibera di G.M. n. 9 del 02.02.2023 è così articolato:



Al vertice di ciascuna area funzionale troviamo i Responsabili, titolari di posizione organizzativa (oggi EQ) a cui compete l'adozione degli atti di direzione finanziaria, tecnica ed amministrativa. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e di relativi risultati. Assicurano con autonomia operativa, negli ambiti di propria competenza, l'ottimale gestione delle risorse loro assegnate per l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi politici.

Il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 133 del 15/11/2018 e modificato nel corso degli anni, ultima modifica con delibera di G.M. n. 10 del 02.02.2023) stabilisce i criteri generali di conferimento e la retribuzione di posizione. Detta delibera prevede la determinazione dell'indennità di posizione come previsto dal CCNL vigente degli enti locali.

Nel 2024 sono stati nominati n. 5 P.O.

Il Comune di Cammarata vanta la presenza di un elevato numero di unità di personale, così come esplicitamente indicato nel Piano del Fabbisogno del Personale, debitamente approvato tramite Deliberazione di G.M. n. 160 del 28.11.2023 e modificata con delibera di G.M. n. 110 del 28.08.2024 e che si allega alla presente.

La formazione assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant'è che l'articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 Novembre 2022.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il processo di monitoraggio fa parte del più ampio processo di Pianificazione, Programmazione e Controllo, che mira a tradurre la strategia dell'amministrazione in azioni operative, attraverso la definizione e l'assegnazione di obiettivi gestionali, risorse umane e finanziarie (budget). Il controllo di gestione responsabilizza i dirigenti e li coinvolge nel processo di monitoraggio e controllo, attraverso il quale vengono verificati i risultati ottenuti rispetto a quelli attesi, verificate le modalità di utilizzo delle risorse e apportate eventuali azioni correttive. L'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del PIAO, come di seguito indicate: - sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; - sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall’ANAC; - su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La misurazione volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti.
- Il monitoraggio vero e proprio, consistente in un confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi. Il monitoraggio delle sezioni precedenti del presente piano pertanto sarà effettuato secondo modalità differenti.

Il monitoraggio della sottosezione “Valore Pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dall’art. 6 D.lgs. n. 150/2009:

“1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. 2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.”

E dell’art. 10 sempre dello stesso decreto legislativo: *“1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione,*

nonché' gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. 2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze. 3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance. 4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”.

Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” si perfeziona secondo le indicazioni di ANAC. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ha utilizzato la piattaforma di acquisizione dei dati sui Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, inserendo i dati relativi al piano triennale 2024-2026, disponibile tramite il servizio on line 'Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza'. L'acquisizione dei dati è avvenuta esclusivamente tramite la compilazione dei moduli predisposti dall'Autorità per cui non è richiesto il caricamento sulla Piattaforma PTPCT, l'invio o la comunicazione ad ANAC di alcun documento predisposto dalle amministrazioni/enti. Una volta completato l'inserimento di tutti i moduli previsti dalla piattaforma, è stato possibile effettuare l'export della Relazione Annuale che viene automaticamente generata dal sistema. In relazione alla sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'O.I.V.