

Comune di CALICE AL CORNOVIGLIO
Provincia di La Spezia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027

(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)

Indice

Premessa.....

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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 degli artt. 7 e 8, comma 2, del decreto ministeriale 132/2022 i termini per l'approvazione del PIAO sono il 31-01-2023 se si è approvato il bilancio di previsione triennale entro il 31/12/2022 e 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione in caso di differimento di tale termine

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il nuovo Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale in data 7 settembre 2022 e prevede anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

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 2025-2027, 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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CALICE AL CORNOVIGLIO

Indirizzo: Località Castello di Madrignano, 58

Codice fiscale/Partita IVA: 81001370113/00089160113

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1060

Sindaco: Federica Pecunia

Segretario Comunale: Dott.ssa Marina Del Ry

Telefono: 0187935644

Sito internet: www.comune.calicealcornoviglio.sp.it

E-mail: info@comune.calicealcornoviglio.sp.it

PEC: comunecalice.sp@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione Super semplificato 2025-2027, dicui alla deliberazione del Consiglio comunale n. 42 del 30-12-

Sottosezione di valore pubblico performance

Piano delle Performance 2025 di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n.5 del 20-01-2025

Sottosezione di Piano delle azioni positive e pari opportunità 2025-2027

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per i triennio 2022-2024 - 2023-2025 e 2024-2026 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Calice al Cornoviglio l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "...i Comuni, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure tese a garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone, effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di parità di opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	N.4
DONNE	N.3
UOMINI	N.1

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E AREE DI COMPETENZA

<u>AREA</u>	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>	<u>TOTALE</u>
<i>AMM.VO - CONTABILE (Segreteria e Affari Generali - Servizio Economico finanziario e Risorse umane - Servizi alla Persona)</i>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
<i>AREA TECNICA - MANUTENTIVA (Servizio Urbanistica e Grandi Opere - Servizio Edilizia Privata LL PP e Patrimonio - Polizia Municipale Protezione civile, Commercio e Suap)</i>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>
<u>TOTALE</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>4</u>

Il presente Piano registra la conferma della convenzione stipulata con il Comune di Follo in data 01-05-2023 n. 18 ore settimanali, estesa dal 01-08-2023 a n. 30 ore settimanali per l'utilizzo congiunto di un'unità donna - Area funzionari ed elevata qualificazione ex categoria D posizione economica 6 a tempo parziale (30 h la settimana) fino al 30-06-2025;

Per il triennio 2025-2027 è prevista l'assunzione a tempo determinato ex art. 557 L. 311/2004 di un'unità Area Funzionari ed Elevata qualificazione per massimo 12 ore/settimanali da destinare a supporto dell'Area AREA TECNICA - MANUTENTIVA (Servizio Urbanistica e Grandi Opere - Servizio Edilizia Privata LL PP e Patrimonio - Polizia Municipale Protezione civile, Commercio e Suap) per 6 mesi.

La stipula, con un Comune della provincia, di una convenzione l'utilizzo congiunto di personale art. 23 CCNL 16-11-2022 per massimo 6 ore settimanali di un'unità Area Istruttori ex. Categoria C almeno fino al 31-12-2025 prorogabile con l'accordo delle parti.

Il Comune di Calice al Cornoviglio è Ente privo di Dirigenza, pertanto ai sensi e per gli effetti degli articoli 107 e 109 comma 2 del T.U.O.EE.LL. approvato con D.Lgs n.267/2000, i

dipendenti apicali nelle Aree di competenza in cui la struttura è suddivisa, se nominati Responsabili degli Uffici/Servizi (Capi Area) con Decreto del Sindaco, svolgono funzioni dirigenziali. Ai Capi Area viene attribuita la titolarità di posizione organizzativa. Da evidenziare che, al momento attuale, in servizio è presente solo il Capo Area Amministrativo-contabile, titolare di incarico di elevata qualificazione e svolgente funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 comma 2 del T.U.O.EE.LL., donna. La responsabilità dei servizi afferenti l'Area tecnico-manutentiva, SUAP e servizio di polizia locale è esercitata dalla Sindaca nelle more dell'individuazione di una soluzione definitiva anche attraverso la stipula di convenzione con Comuni della provincia Il Segretario comunale in convenzione 1/6 con i comuni di Santo Stefano di Magra (Comune capofila) e Borghetto di Vara è donna. La RR.SS.UU dell'Ente è una donna.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono "misure temporanee speciali" che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio disviluppare una crescita professionale.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1:

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari, sedi e quant'altro utile a renderli compatibili con quelli delle lavoratrici donne e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2:

Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi e forme di lavoro più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'introduzione di modalità di esecuzione alternative della prestazione lavorativa anche in considerazione dei provvedimenti governativi in materia di lavoro agile (smartworking).

Azione positiva 1:

Con decorrenza 08-01-2024 l'orario di lavoro dei dipendenti amministrativi è articolato su 5 giorni lavorativi con chiusura degli uffici al Sabato, al fine agevolare le esigenze familiari dei dipendenti e garantire una migliore alternanza tra lavoro e riposo.

Azione positiva 2:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, dei permessi e del lavoro agile tenuto in considerazione il numero ridotto di personale in servizio.

Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed il Piano triennale per la trasparenza sono stati redatti dal precedente Segretario comunale per il triennio 2024-2026 e non essendosi verificati atti o fatti corruttivi, verificatene l'adeguatezza con i responsabili dei servizi, può essere confermato anche per il triennio 2025-2027;

Il Piano 2024-2026 è consultabile sul sito istituzionale dell'ente <http://www.halleyweb.com/c011008/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura organizzativa e funzionigramma,;

Segretario comunale
Dott.ssa Marina Del Ry

Area Amministrativo – contabile
Responsabile
Dott.ssa Silvia Gennaro

Area Tecnico-manutentiva SUAP Servizio di Polizia locale
Responsabile
Sindaca Federica Pecunia

<p>Ufficio Tributi Dott.ssa Raffaella Mancuso convenzione con altro ente 6 ore Comune di Calice al Cornoviglio 30 ore Comune di Follo</p>	<p>Autista scuolabus /operaio Sig. Francesco Simoncini</p>	<p>Agente di Polizia locale Da individuarsi a mezzo convenzione art. 23 CCNL 2022</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Si rimanda alla programmazione e l'organizzazione del lavoro agile per il triennio 2025-2027 di cui all'Allegato C</p>	
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Dipendenti al 31.12.2024 numero 5 di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 amministrativi; - 1 tecnico; - 1 operaio; <p>Anche per l'annualità 2025 è stata prorogata la convenzione con altro comune per lo svolgimento del proprio orario di lavoro (5 giorni Comune di Follo e 1 giorno Comune di Calice al Cornoviglio) di n°1 unità area funzionari ex cat. D posizione economica 6 amministrativa (già in convenzione, dal 01-05-2023</p> <p>Per il triennio 2025-2027 sono previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'assunzione a tempo determinato ex art. 557 L. 311/2004 di un'unità Area Funzionari ed Elevata qualificazione per massimo 12 ore/settimanali da destinare a supporto dell'AREA TECNICA - MANUTENTIVA (Servizio Urbanistica e Grandi Opere - Servizio Edilizia Privata LL PP e Patrimonio - Polizia Municipale Protezione civile, Commercio e Suap) per 6 mesi. - la stipula, con un Comune, di una convenzione l'utilizzo congiunto di personale art. 23 CCNL 16-11-2022 per massimo 6 ore settimanali di un'unità Area Istruttori ex. Categoria C Vigile da desinarsi all' AREA TECNICA - MANUTENTIVA (Servizio Urbanistica e Grandi Opere - Servizio Edilizia Privata LL PP e Patrimonio - Polizia Municipale Protezione civile, Commercio e Suap) necessario per validazione delle rilevazione delle infrazioni al codice della strada e del controllo della sicurezza del territorio almeno fino al 31-12-2025 prorogabile con l'accordo delle parti. <p>Si programma la formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale di cui all'Allegato D</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 corruttive trasparenza";
- su base triennale Nucleo 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.