



COMUNE DI SAN GIORGIO IONICO PROVINCIA DI TARANTO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PRIMA APPLICAZIONE E RICOGNIZIONE DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2025/2027

Approvato con Delibera di G.C. n. 13 del 30.01.2025

PREMESSA

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 è stato previsto che le PA con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Negli enti che hanno un numero di dipendenti in servizio inferiore, questo documento deve essere adottato in modalità semplificata. Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare: Piano del Fabbisogno del personale; Piano delle Performance; Piano Triennale Anticorruzione; Piano

del Lavoro Agile; Piano delle Dotazioni strumentali; Piano delle Azioni positive e Azioni concrete. Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti e di piccole dimensioni (numero abitanti inferiori a 15000) sono previste modalità semplificate. Questa Amministrazione ha un organico inferiore a cinquanta dipendenti. Il calcolo del numero dei dipendenti di questa Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2024. Copia del presente PIAO viene pubblicata sul sito internet e viene pubblicato sullo specifico portale della Funzione Pubblica.

Il documento è redatto sulla base dello schema tipo predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
Scheda anagrafica dell'amministrazione	Comune di San Giorgio Ionico Sindaco: Cosimo Fabbiano Sito internet www.comunesangiorgioionico.it Indirizzo: via salvo d'acquisto sn – 74027 San Giorgio Ionico Codice lpa: c_h882 Codice fiscale 80009010739 Partita iva 00811120732 Codice istat 073024 Pec: protocollo@pec.comunesangiorgioionico.it Mail istituzionale: segreteria@pec.comunesangiorgioionico.it Numero dipendenti al 31.12.2024: 49 Numero abitanti al 31.12.2024: 14026

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	La compilazione della presente sezione non è dovuta per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025/2027, adottato con deliberazione n. 35 del 23/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance	La compilazione della presente sezione non è dovuta per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che l'inserimento del Piano della Performance nel PIAO sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative. Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. 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. Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti: • obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore); • obiettivi di digitalizzazione; • obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza; • obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi; • obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione; • obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Il Comune ha articolato la programmazione finanziaria secondo quanto previsto dal D. Lgs. n.118/2011 e con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 23/12/2024 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 nonché, con delibera n. 36 del 23/12/2024, il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2025/2027, che costituiscono gli strumenti essenziali per il processo di programmazione, previsione, gestione e rendicontazione. Il Piano delle Performance, con i singoli obiettivi assegnati ai Settori Comunali, è riportato nell'Allegato _____.
-------------------------	--

2.3. Rischi Corruttivi E Trasparenza	Per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti la sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza ed è aggiornata annualmente solo 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 dei monitoraggi effettuati nel triennio (art. 6, comma 2, DPR 81/2022). Essendo l'adozione del presente Piano intervenuta entro il 31 gennaio, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT viene allegato quale sottosezione del presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato ____).
---	--

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura Organizzativa	L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico amministrativi definiti dal Consiglio. L'articolazione organizzativa si distingue per livelli, ordinati sulla base della omogeneità e organicità delle materie attribuite, delle attività e delle funzioni, e definiti sulla base di criteri generali di integrazione, specializzazione e funzionalità: a) settore, unità organizzativa di massima dimensione nell'organizzazione del Comune sia in termini di funzioni che di risorse umane, strumentali e finanziarie; b) servizio, unità organizzativa di primo livello in cui si articola il settore e preposto allo svolgimento di una o più delle funzioni attribuite al settore medesimo; c) ufficio, unità organizzativa di base all'interno del settore è preposto allo svolgimento di specifiche attività rientranti nelle funzioni attribuite al servizio. L'attuale assetto dei Settori è stato approvato con delibera di Giunta n. 2 del 25.01.2022.

ORGANIGRAMMA

SETTORE FINANZA E CONTABILITÀ, TRIBUTI, ECONOMATO, SUAP COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO
FIERE, MERCATI E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE, DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

SETTORE AA.GG. E PROTOCOLLO - DEMOELETTORALI - PERSONALE - GESTIONE SISTEMA INFORMATICO
COMUNALE - SERVIZI CIMITERIALI - IGIENE E SANITA' - ECOLOGIA E AMBIENTE - AGRICOLTURA

SETTORE SERVIZI SOCIALI - ISTRUZIONE SPORT, CULTURA E SPETTACOLO - CONCESSIONI PATRIMONIO
COMUNALE AD ASSOCIAZIONI, ENTI. ISTITUZIONI - CONTENZIOSO, RICERCA, CONSULENZA E UFFICIO DEL
GDP

SETTORE EDILIZIA URBANISTICA PATRIMONIO PUBBLICO - GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL
PATRIMONIO COMUNALE - FUNZIONI DI DATORE DI LAVORO

SETTORE VI POLIZIA MUNICIPALE - RANDAGISMO E CANILE SANITARIO - PROTEZIONE CIVILE

SETTORE LL.PP. ESPROPRIAZIONI - FUNZIONI DI VIGILANZA E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO
COMUNALE - ILLUMINAZIONE VOTIVA - VERDE PUBBLICO

3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	Si premette che l'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Si rimanda, a tal fine, all'apposito <u>Piano delle Azioni Positive</u>, allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato ____), che ha ottenuto, con nota port. n. ____ del __/__/____, il parere positivo di competenza della Consigliera di parità della Provincia di Taranto.
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute	

professionale – formazione del personale	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	La disciplina del lavoro agile è stata approvata con il PIAO 2024-2026 cui si rimanda senza apportarvi modifiche.
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Il PTFP - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027, quale sezione stralcio del presente PIAO, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 12/11/2024, sulla base dei dati rivenienti dal rendiconto 2023. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: - è stato pubblicato in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; - è stato trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative. Il monitoraggio 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”.

Il presente Piano viene predisposto esclusivamente in formato digitale ed evolverà nel tempo per rappresentare un documento ampiamente utilizzabili e navigabile