

P.I.A.O. 2025/2027

Comune di SANT'ANGELO LE FRATTE
Provincia di POTENZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	SANT'ANGELO LE FRATTE	
Indirizzo	Largo San Michele 3, 40018	
Recapito telefonico	0975 386502	
Indirizzo sito internet	https://www.santangelolefratte.it/	
e-mail	info@comune.santangelolefratte.pz.it	
PEC	comune.santangelolefratte@cer.ruparbasilicata.it	
Codice fiscale/Partita IVA	cod.fisc. 80002570762 - p.iva 0096665074	
Sindaco	Ostuni Vincenzo	
Numero dipendenti al 31.12.2024	9	
Numero abitanti al 31.12.2024	1338	

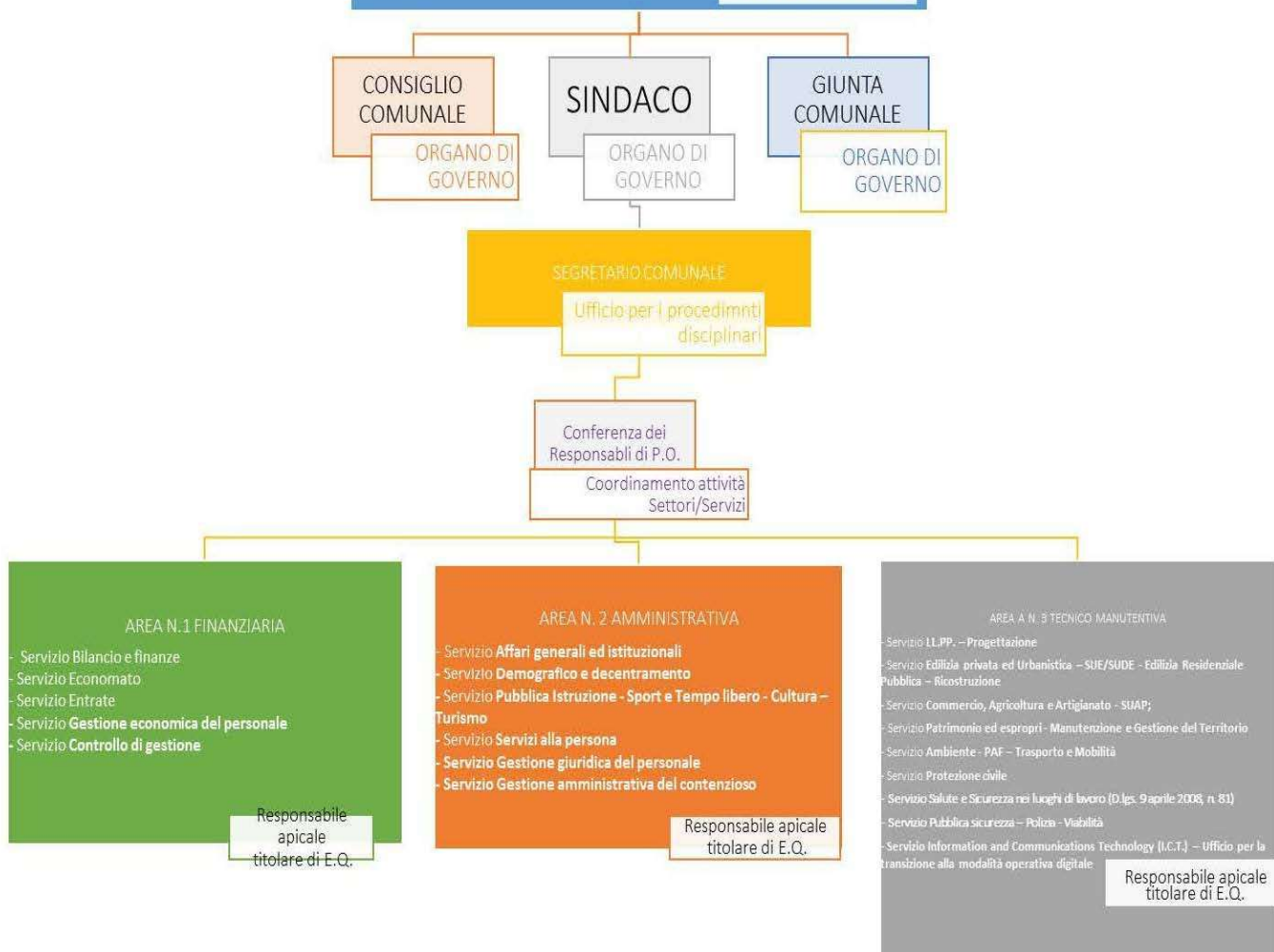
Per l'analisi del contesto esterno e di quello interno dell'Ente, si rinvia alla Sezione Strategica (SeS) del DUP 2025-2027, nella versione da ultimo approvata con D.C.C. Nr. 37/2024, che qui si ritiene integralmente riportata, consultabile al seguente link:

https://santangelo.soluzionipa.it/openweb/pratiche/dett_registri.php?sezione=provvOrgani&id=3160&codEstr=P_OP

Si riporta, di seguito, l'Organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 29/10/2020, come modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 01/03/2021 e, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 29/06/2023.

COMUNE DI SANT'ANGELO LE FRATTE

ENTE LOCALE



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

COMPILAZIONE NON
OBBLIGATORIA ex art. 6
DM 132/2022

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente Sottosezione non deve essere redatta dagli Enti 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 (SeS) del DUP 2025-2027, nella versione da ultimo approvata con D.C.C. Nr. 37 del 17/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata, consultabile al link sopra riportato.

2.2 Performance

COMPILAZIONE NON
OBBLIGATORIA ex art. 6
DM 132/2022

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente Sottosezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 18/04/2018 e, successivamente, modificato, per l'anno 2023, con D.G.C. n. 62 del 17/07/2023. A tal fine, sullo stesso è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione espresso ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 1, del 27 ottobre 2009, n. 150 ed acquisito al protocollo comunale al Nr. 0004154 in data 17/07/2023.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia definiti in base al citato Sistema, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 30 marzo 2001, Nr. 165, e successive modificazioni, è riportata nel piano della performance unito al presente Piano quale Allegato Nr. 2 per formarne parte

integrante e sostanziale, nel quale viene declinata, in maggiore dettaglio, la programmazione operativa di cui alla Sezione Operativa (SeO) contenuta nell'apposita sezione del DUP 2025-2027, consultabile al link sopra riportato.

Gli obiettivi inseriti nel piano della performance di cui all'Allegato Nr. 2, definiti dai Responsabili di Area dell'Ente, con il coordinamento del Segretario comunale dell'Ente, d'intesa con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il suddetto piano della performance, a cui si fa rinvio, è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

In particolare, nei prospetti di cui all'Allegato Nr. 2 sono specificamente descritti gli obiettivi specifici assegnati al Segretario Generale ed ai Responsabili apicali di Area, con particolare riferimento agli obiettivi intersettoriali trasversali a tutti o ad alcune Aree dell'Ente, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della performance.

1. Il processo di aggiornamento del PTPCT 2025-2027 (ora Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO)

1.1 Le attività.

Come evidenziato dal comunicato del Presidente dell'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE del 10 gennaio 2025 e secondo quanto stabilito dal Piano nazionale Anticorruzione 2022 e relativo aggiornamento, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio la Programmazione Anticorruzione adottata nell'anno precedente, nei seguenti casi:

- a)** non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b)** non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c)** non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d)** per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Rientrando nella casistica ivi indicata, questo Ente intende confermare la Programmazione Anticorruzione adottata per il triennio 2023-2025 con Deliberazione n. **31/2023 disponibile al seguente link:**

https://servizi.comunesantangelolefrattez.it/openweb/pratiche/dett_registri.php?sezione=antiCorruzione&id=1878&codEstr=P_OP&CSRF=32ba7494f9fa63e41bab279757fba06d

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

L'Organigramma del Comune di Sant'Angelo Le Fratte riportato nella precedente SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE, si compone come illustrato nello schema sottostante:

Area n. 1 Finanziaria

- ✓ Servizio Bilancio e Finanze;
- ✓ Economato;
- ✓ Entrate;
- ✓ Gestione economica del personale;
- ✓ Controllo di gestione;

Area n. 2 Amministrativa

- ✓ Affari Generali ed Istituzionali;
- ✓ Demografici e Decentramento;
- ✓ Pubblica Istruzione – Sport e Tempo Libero – Cultura e Turismo;
- ✓ Servizi alla Persona;
- ✓ Gestione Giuridica del Personale;
- ✓ Gestione Amministrativa del Contenzioso;

Area n. 3 Tecnica/Manutentiva

- ✓ LL.PP. – Progettazione;
- ✓ Edilizia Privata ed Urbanistica – SUE/SUDE – Edilizia Residenziale Pubblica – Ricostruzione;
- ✓ Commercio, Agricoltura, Artigianato – SUAP;

- ✓ Patrimonio ed Espropri – Manutenzione e Gestione del Territorio;
- ✓ Ambiente – Paf – Trasporto e Mobilità;
- ✓ Protezione Civile;
- ✓ Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- ✓ Pubblica Sicurezza – Polizia – Viabilità;
- ✓ Servizio Information and Communication Tecnology (I.C.T.) – Ufficio per la Transizione alla modalità operativa digitale.

La responsabilità di direzione e management delle tra Aree di cui sopra è affidata ai rispettivi

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Responsabili apicali di Area, titolari di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.). Tali E.Q. sono state oggetto di rivalutazione e pesatura, da ultimo, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 14/06/2024 E N. 62 DEL 29/07/2024.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'ampiezza media delle Aree (Unità Organizzative) si attesta intorno alle 3 unità di personale.

Con deliberazione di G.C. Nr. 45 del 28 04 2023, sono stati i nuovi profili professionali del Comune di Sant'Angelo le Fratte alla luce del CCNL del 16.11.2022.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e 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.

Si riporta quale Allegato Nr. 3 al presente il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) approvato con deliberazione della Giunta n. 38 del 18/04/2023, nel quale sono individuati per l'Ente gli obiettivi e le azioni per la parità di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato nominato con deliberazione di Giunta Comunale n. 07 del 16/02/2022.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2025 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

La funzione Servizi Informatici Telematici SIT rientra tra i servizi gestiti dall'area n. 3 Tecnica/Manutentiva. L'Ente non ha approvato, per sé e per i Comuni aderenti, un proprio Piano triennale per l'informatica. Gli Enti, quindi, seguono la programmazione del piano nazionale senza necessità di approvarne uno proprio. Nel Corso del 2025 sarà nominato il responsabile.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e costituisce già di per sé obiettivo di valore pubblico oltre che, più in generale, elemento da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Costituiscono obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente quelli riportati nella tabella seguente di cui dovrà tenersi conto nell'ambito della valutazione della performance organizzativa dell'Ente secondo il Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato.

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE				
INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (Annualità di approvazione dell'ultimo Rendiconto – Anno 2023)	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3° ANNO 2027
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	34,65%	32,97%	33,44%	33,44%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	2/8	2	2	2

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa Sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell’Ente, in linea con le finalità previste dall’art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all’accrescimento dell’efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54 e ss. del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l’Ente assume la formazione quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative.

All’interno del PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2025-2027 sono indicate, altresì, le modalità e le regole di erogazione della formazione nonché le risorse finanziarie necessarie per la sua attuazione ed il Programma formativo 2025-2027.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico “Syllabus delle competenze digitali per la PA” del Dipartimento della funzione pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai

processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, le amministrazioni che non hanno ancora avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, si registrano sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento (<https://syllabus.gov.it>), indicando il proprio responsabile della formazione – ovvero, ove non presente, un altro referente – e individuando e abilitando i dipendenti da avviare all'attività formativa. In considerazione dei contenuti delle competenze digitali – relativi, tra l'altro, ai temi della sicurezza informatica, dell'utilizzo degli strumenti di tecnologici e di collaborazione etc. – tale tipologia di formazione riveste particolare rilievo per i dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto. Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, le amministrazioni pubbliche, anche nelle more della revisione del PIAO, assicurano il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti;

Per approfondimenti su questo tema si rinvia a PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, Syllabus "Competenze digitali per la PA", Roma, 2022.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

COMPILAZIONE NON
OBBLIGATORIA ex art. 6
DM 132/2022

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente Sottosezione, si procede ugualmente ad elaborare ed attuare la Sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili apicali di struttura e dei servizi ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Il Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta secondo le modalità e la tempistica individuata nel su richiamato Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con la citata DGC N. 29/2018 e, da ultimo, modificato con deliberazione di G.C. Nr. 62/2023, sopra citata indicando altresì:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno, i Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando, con le modalità e la tempistica di cui al predetto documento per ciascuno di essi, altresì, le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno trasmessi all'Organismo di valutazione/Nucleo di Valutazione dell'Ente, il quale, compatibilmente con le previsioni di cui al su richiamato Sistema di valutazione e misurazione della performance dell'Ente, potrà tenere conto delle relative risultanze in sede di valutazione della performance.