

2022-2024

P.I.A.O.

(Piano integrato di attività e organizzazione)



COMUNE
DI PICO

Approvato con deliberazione di Giunta
Comunale n. 48 del 23.06.2022



COMUNE DI PICO

Provincia di Frosinone
Medaglia d'Argento al Merito Civile

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
relativo al triennio 2022-2024**

**Approvato con deliberazione
di Giunta Comunale n. 48 del 23.06.2022**

PREMESSA – IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Tale 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, racchiudendoli in un unico atto. È prevista l'adozione di un D.M. a parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione, mediante il quale deve essere definito il contenuto del PIAO, i relativi schemi-tipo, nonché le modalità semplificate di redazione per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dando attuazione all'articolo 6, comma 6, del citato D.L. 9 giugno 2021, n.80.

In sede di prima applicazione, il P.I.A.O. è adottato entro il 30 giugno, giusta D.L. 30 aprile 2022, n. 36.

La finalità del PIAO è quella di assicurare la “qualità e la trasparenza” dell'attività amministrativa, “migliorare la qualità dei servizi” rivolti a cittadini e imprese, procedere alla “costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”, le pubbliche amministrazioni debbano dotarsi di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Le amministrazioni, attraverso il PIAO, programmano politiche, azioni ed obiettivi assai eterogenei:

- obiettivi di performance, anche collegati alla performance individuale e organizzativa, programmatici e strategici;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche avvalendosi del lavoro agile;
- strumenti e obiettivi di assunzione di nuove risorse, di valorizzazione di quelle interne, individuando posizioni da destinare alle progressioni di carriera e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza e dell'accrescimento culturale;
- strumenti e fasi per la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione, nonché per realizzare gli obiettivi di contrasto alla corruzione, secondo gli indirizzi del PNA;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;

- la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni d'esame dei concorsi.

I piani di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento, sono da considerarsi parti integranti del P.I.A.O. stesso per gli specifici ambiti di programmazione trattati, i quali si ispirano al principio di legalità affinché l'azione e l'organizzazione del Comune di Pico si svolgano nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti

In attesa degli interventi normativi di armonizzazione degli strumenti programmatori e di definizione di un modello tipo di P.I.A.O., previsti dall'art.6 del D. Lgs. n. 80/2021, gli atti di programmazione già adottati dall'Ente in un approccio di convergenza sinergica verso la piena attuazione degli indirizzi strategici di mandato, possono sostanzialmente assolvere alle finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici.

Si ritiene, pertanto, che il P.I.A.O. 2022/2024 possa, conseguentemente, considerarsi un piano di transizione che integra gli atti di programmazione già assunti dal Comune in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento degli Enti Locali con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021;

Il P.I.A.O. deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Il P.I.A.O. si compone da una scheda introduttiva (scheda anagrafica dell'amministrazione) e tre "sezioni":

- 1) sezione "valore pubblico, performance e anticorruzione";
- 2) sezione "organizzazione e capitale umano";
- 3) sezione "monitoraggio".

In ciascuna sezione l'amministrazione descrive le azioni programmate per il triennio, anche introducendo, laddove ve ne sia necessità, "obiettivi temporali intermedi".

Le sezioni sono suddivise in “sottosezioni”, riferite a specifici ambiti dell’attività amministrativa e gestionale. Sono esclusi dal PIAO tutti gli adempimenti di carattere finanziario che non siano espressamente elencati dall’art. 6 comma 8 del DL 80/2021.

1) Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione

La sezione “valore pubblico, performance e anticorruzione”, è ripartita in sottosezioni di programmazione che corrispondono esattamente ai tre oggetti riportati nello stesso titolo della sezione.

Per i soli enti locali, la prima sottosezione, denominata valore pubblico, riporta le previsioni generali contenute nel documento unico di programmazione (DUP), sezione strategica.

La seconda sottosezione è dedicata alla performance ed esprime: obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; obiettivi di digitalizzazione; obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione; infine, obiettivi per favorire le pari opportunità e gli equilibri di genere.

La terza sottosezione, dedicata a rischi corruttivi e trasparenza, di fatto, ripropone i medesimi contenuti del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, già normato dalla legge 190/2012.

2) Sezione organizzazione e capitale umano

Il secondo capitolo del PIAO, anzi, la seconda “sezione” è dedicata a “organizzazione e capitale umano”.

Questa sezione è suddivisa in:

- struttura organizzativa (illustra il modello organizzativo adottato),
- organizzazione del lavoro agile (strategie ed obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto)
- piano triennale dei fabbisogni di personale (oltre a registrare il numero di dipendenti al 31 dicembre dell’anno precedente, espone la capacità di assumere, le cessazioni programmate e le eventuali eccedenze di personale, nonché le strategie di copertura dei fabbisogni e di formazione dei dipendenti).

3) **Sezione monitoraggio**

La sezione riporta gli strumenti e le modalità di monitoraggio sull'attuazione dei contenuti delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni valore pubblico e performance debba avvenire secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009; che il monitoraggio della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza si debba svolgere secondo le indicazioni dell'ANAC; infine, che per organizzazione e capitale umano il monitoraggio sia effettuato, su base triennale, dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ovvero dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del TUEL.

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI PICO

Denominazione Ente: Comune di Pico

Indirizzo: Via Guglielmo Marconi

PEC: protocollo@pec.comunedipico.it

Partita IVA: 01662700606

Codice Fiscale: 81003670601

Codice Istat: 060051

Sito web istituzionale: www.comunedipico.it

IL CONTESTO ESTERNO DEL COMUNE DI PICO

Il Comune di Pico è un Comune italiano di 2.724 abitanti (alla data del 31 dicembre 2020) della Provincia di Frosinone nel Lazio.

Il territorio del Comune di Pico si estende su una superficie di 32,93 Km² e si trova in una fascia altimetrica che va dai 100 m s.l.m. agli 800 m s.l.m., presentando una grande varietà di paesaggi. E' caratterizzato da una vocazione essenzialmente agricola.



A grandi linee, procedendo da nord in senso orario, il territorio comunale si presenta prima pianeggiante e quindi collinare, verso sud-est, dove raggiunge i 640 metri del monte Pota; quindi si innalza nella parte più meridionale, dove arriva ai 720 m del monte Sordo, ai 662 m del colle Mucoreglia, continuando con un andamento collinare su tutto il lato occidentale, dove si arriva ai 468 m del colle Tompara, ai 450 m del monte Vaparotta e i 375 m del colle Calcarea.

Tutto il territorio di Pico è attraversato da diversi torrenti, che scorrono nei valloni che si sono creati tra un colle ed un altro, come il fosso Forma di Sant'Oliva, che scorre proprio sotto il paese.

IL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Ente si articola su tre Aree ed ha **22** dipendenti, anche a tempo determinato e/o parziale, la maggior parte dei quali sono ascritti a categorie medio-basse:

AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile dell' Area Amministrativa Finanziaria – AA.GG., URP, Personale, Demografico, Pubblica Istruzione, Cultura e Sport, Socio-Assistenziale, Biblioteca, Servizio Elettorale, EconomicoFinanziario, Tributi ed Entrate;

AREA TECNICA

Responsabile Servizio Urbanistico – Manutentivo – Manutentivo – Edilizia Privata – LL.PP.

AREA VIGILANZA

Servizio di Polizia Municipale e Locale, Attività Commerciali, Suap, Sicurezza Sociale, Protezione Civile, Sorveglianza e Tutela Ambientale.

Tale dimensione organizzativa e la conduzione del lavoro inevitabilmente svolta in strettissima sinergia tra tutti gli operatori dell'Ente, consentono, di massima, mediante la puntuale condivisione delle procedure, un costante monitoraggio del rispetto dei criteri di legalità.

Per l'analisi del contesto interno si deve aver riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. L'analisi del contesto interno deve essere attuata attraverso l'analisi dei processi organizzativi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

COMUNE DI PICO
DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE
SUDDIVISIONE PER AREE/SERVIZI all'1.01.2022

Aree/servizi	N. posti Previsti	Cat.	n. posti coperti	n. posti vacanti	Profilo Professionale
AA. GG.-URP-Personale- Demografico-Pubblica Istruzione- Cultura e Sport- Socio- Assistenziale Biblioteca- Servizio Elettorale- Economico- Finanziario Tributi ed Entrate	1	C	1	0	Istruttore Economico- finanziario
	1	C	1	0	Istruttore Demografico
	1	C	1	0	Istruttore Amministrativo
	5	B	4	1	Collaboratore Amministrativo
	Tot. 8		7	1	
Urbanistico-Manutentivo-Lavori Pubblici- Attività Economiche e Produttive	1		0	1	Istruttore Direttivo
	1	C	1	0	Istruttore Tecnico
	1	B	1	0	Operatore
	2	B	0	2	Collaboratore Amministrativo
	2	B	2	0	Autista Scuolabus
	9	A	9	0	Operatore
	Tot. 16		13	3	
Polizia Municipale e Locale Attività Commerciale- Sicurezza Sociale- Protezione Civile- Sorveglianza e tutela ambientale	1	C	1	0	Responsabile Polizia Municipale - Agenti
	1	B	0	1	Ausiliario del traffico
	1	A	1	0	Operatore
	Tot. 3		2	1	
TOTALI	27		22	5	

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione Valore pubblico

Per quanto riguarda la compilazione della sottosezione “Valore Pubblico, si rimanda alle previsioni generali contenute nel documento unico di programmazione (DUP approvato con Delibera di Giunta comunale n. 42 del 19.05.2022), sezione strategica (Se.S.), che si allega al presente documento per costituirne parte integrale e sostanziale.

Il DUP è approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione ed individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate.

La SeS individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Sottosezione performance

Il piano della performance 2022/2024 e il piano degli obiettivi 2022 fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Vengono, altresì, esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Il Piano della performance, adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 12.04.2022, trova fondamento normativo nel D. Lgs 267/2000 e in particolare nell'art. 169, comma 2 bis, nel D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs. 74/2017, mentre a livello di Ente, e nel **“Regolamento di disciplina della performance”, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 22.04.2021 e nel sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) approvato con delibera di Giunta Comunale n. 43 del 22.04.2022”**.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i principali strumenti di programmazione, cui il presente documento si compone, e fa riferimento al Il Documento Unico di Programmazione, al Programma triennale dei lavori pubblici . In aggiunta vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, dei quali bisogna tener conto: il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano delle azioni positive (PAP), il POLA , ossia il Piano organizzativo del lavoro agile.

In definitiva, il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente intellegibile della prestazione attesa dell'Ente.

Sottosezione dedicata a rischi corruttivi e trasparenza

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res publica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinato su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella Pubblica Amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la “forbice” tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

Nello specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Le finalità di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione amministrativa del Comune nei confronti dei suoi molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCT da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Inoltre, il PTPCT è finalizzato anche a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ente a gravi rischi anche sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra l'Ente ed i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;

In un'ottica di miglioramento continuo del sistema e dell'organizzazione, volto alla diffusione della cultura della legalità, viene adottato il **Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Comune di Pico per il periodo 2022/2024**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 4 del 18.01.2022, che si allega al presente documento per costituirne parte integrale e sostanziale.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente si articola su tre Aree ed ha 22 dipendenti, anche a tempo determinato e/o parziale, la maggior parte dei quali sono iscritti a categorie medio-basse:

1) AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile dell' Area Amministrativa Finanziaria – AA.GG., URP, Personale, Demografico, Pubblica Istruzione, Cultura e Sport, Socio-Assistenziale, Biblioteca, Servizio Elettorale, Economico-Finanziario, Tributi ed Entrate;

2) AREA TECNICA

Responsabile Servizio Urbanistico – Manutentivo – Manutentivo – Edilizia Privata – LL.PP.

3) AREA VIGILANZA

Servizio di Polizia Municipale e Locale, Attività Commerciali, Suap, Sicurezza Sociale, Protezione Civile, Sorveglianza e Tutela Ambientale.

Tale dimensione organizzativa e la conduzione del lavoro inevitabilmente svolta in strettissima sinergia tra tutti gli operatori dell'ente, consentono, di massima, mediante la puntuale condivisione delle procedure, un costante monitoraggio del rispetto dei criteri di legalità.

Per l'analisi del contesto interno, si deve aver riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. L'analisi del contesto interno deve essere attuata attraverso l'analisi dei processi organizzativi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE (ART. 2, COMMI 594 - 599, LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 244)

La Legge n. 244 del 24.12.2007 (legge finanziaria 2008) all'articolo 2, commi 594 e seguenti, prevede alcune rilevanti disposizioni dirette al contenimento ed alla razionalizzazione delle spese di funzionamento delle strutture delle pubbliche amministrazioni. Nello specifico, il comma 594 impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione di "piani triennali" per l'individuazione di misure dirette alla razionalizzazione dell'utilizzo di determinati beni.

In particolare la legge finanziaria individua, tra le dotazioni oggetto del piano:

- a) le strumentali anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- b) le autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) i beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali;
- d) le apparecchiature di telefonia mobile.

Si rimanda al **PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE (ART. 2, COMMI 594 - 599, LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 244**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 05.05.2022, che si allega al presente documento per costituirne parte integrale e sostanziale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale, ha adottato Il POLA, ossia il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, che, ad ogni buon fine, si allega al presente documento per costituirne parte integrale e sostanziale. Il lavoro agile costituisce una nuova modalità di lavoro ed è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

In particolare il Comune, con tale modalità di lavoro intenderà perseguire i seguenti obiettivi:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro.

PERSONALE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 - VERIFICA DELLE ECCEDENZE - DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA -

L'art. 91 del TUEL n. 267/2000 prevede che gli Enti Locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e viene inoltre stabilito che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale

L'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) dispone che le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Nell'organico del Comune non esistono situazioni di soprannumero o che rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente; semmai, emerge una carenza di personale che rende necessario la previsione di assunzioni nel rispetto dei vincoli e della normativa vigente.

Personale in servizio al 31/12/2021

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.D1	2		Ex art. 110 TUEL
Cat.C3	4	✓	
Cat.C.5	1	✓	
Cat. B5	4	✓	
Cat.B3	1	✓	
Cat.B1	2	✓	
Cat.A	10	✓	
TOTALE	24		

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2021: n. 24

Con riferimento alle politiche del personale che questo Ente intende assumere si rimanda a **PERSONALE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 - VERIFICA DELLE ECCELENZE - DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n 41 del 17.05.2022, che si allega al presente documento per costituirne parte integrale e sostanziale.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Inoltre, come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Questo Ente ha adottato con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 05.05.2022 il Piano delle azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. 196/2000).

Tale Piano si pone in continuità con il precedente Piano, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano devono porsi in linea anche con il Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e devono essere parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

La Consigliera di Parità della Provincia di Frosinone ha espresso, nei confronti del PAP di Pico, notevoli apprezzamenti. Si rimanda al Piano delle azioni positive, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 05.05.2022, che si allega al presente documento per costituirne parte integrale e sostanziale.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La formazione costituisce un'importante e qualificante misura di prevenzione della corruzione e deve essere finalizzata alla creazione della consapevolezza del rischio corruttivo e dell'importanza del ruolo di ciascun attore del procedimento nella prevenzione di eventi corruttivi e neutralizzazione degli effetti. E' importante potenziare la formazione sull'attuazione delle misure relative sia all'anticorruzione sia alla trasparenza.

In generale, l'Amministrazione comunale garantirà, compatibilmente con le risorse a disposizione, la formazione continua dei propri dipendenti attraverso la messa a disposizione di strumenti di auto aggiornamento on-line, attraverso la formazione in house e webinar, e attraverso la partecipazione a seminari a catalogo delle principali scuole di formazione presenti sul territorio.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE ED ATTIVITA' DI DIGITALIZZAZIONE

Tra le finalità del PIAO, c'è, come già detto in premessa, quella di assicurare la "qualità e la trasparenza" dell'attività amministrativa, "migliorare la qualità dei servizi" rivolti a cittadini e imprese, procedere alla "costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi". Non c'è vera semplificazione e reale efficienza ed effettività delle politiche pubbliche se non si innovano profondamente le modalità di azione e non si utilizzano in maniera corretta e ambiziosa le innovazioni tecnologiche.

Una PA “nativa digitale” non può più essere soltanto una dichiarazione di principio reiterata nei documenti programmatici: deve diventare realtà, anche per assicurare, attraverso un uso intelligente e diffuso delle tecnologie, l’accesso ai servizi a tutti i cittadini, superando così disuguaglianze sociali e territoriali e non lasciare nessuno indietro.

La Pubblica Amministrazione va ripensata in chiave digitale, il che richiede non una semplice traduzione delle prassi e modalità operative da analogiche a digitali, ma una reingegnerizzazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, una ridefinizione dei termini e delle modalità di interazione tra persone e con tutti gli stakeholder.

L’obiettivo è quello di un profondo ripensamento delle modalità attraverso le quali la PA agisce e si relaziona con i cittadini e con le imprese.

Solo in questo modo è possibile realizzare davvero una amministrazione aperta e trasparente, che sia in grado di progettare e realizzare politiche pubbliche, a partire dal coinvolgimento dei suoi principali portatori di interesse attraverso strumenti di partecipazione e processi di consultazione.

Occorre operare un cambio di passo in termini di:

- a. riduzione dei tempi dei servizi
- b. eliminazione degli adempimenti basati sui dati già disponibili
- c. calibrazione sulle specifiche esigenze del cittadino e dell’impresa
- d. rilevazione della soddisfazione del cliente rispetto a degli standard di servizio indicati preventivamente.

È importante, pertanto, che l’Ente programmi un’attività propulsiva, volta a digitalizzare quanti più aspetti della gestione in un’ottica di processo di transizione digitale della Pubblica Amministrazione, al fine di garantire il rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa.

SEZIONE MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni valore pubblico e performance avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009.

Il monitoraggio della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza si svolge secondo le indicazioni dell’ANAC e secondo quanto previsto nel vigente PTPC che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Il Monitoraggio dell’organizzazione e del capitale umano è effettuato, su base triennale, dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’art. 147 del TUEL.