

PIAO

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

(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)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

Indice

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	pag 3
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024	pag 4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	pag 4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE..	pag 4
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag.5
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag 8

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 missione 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute 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.

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 2022-2024, 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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Campo San Martino

Indirizzo: via E. Breda, 2

Codice fiscale: 01526860281

Partita IVA: : 01526860281

Sindaco: Dario Luigi Tardivo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 18

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 5638

Telefono: 049/9698970

Sito internet: <https://www.comune.camposanmartino.pd.it>

E-mail: segreteria@comune.camposanmartino.pd.it

PEC: camposanmartino.pd@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico: non necessaria la compilazione per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

2.2 Performance: Piano della performance: approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 13.07.2022 “Approvazione Piano delle performance e Peg obiettivi – anno 2022”

Piano delle Azioni Positive 2021-2023 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 09.12.2021 “Approvazione del Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021/2023 (Art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006)”, che prevede di garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;
 - b) l'adozione di modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) la riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione;
 - d) pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 2) consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;

3) prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di dipendenti ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere esclusivamente motivati da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa cui il dipendente è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022 -2024, approvato e adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 20.04.2022

Link:

<https://www.comune.camposanmartino.pd.it/c028020/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

Sezione: Altri contenuti - Sottosezione: Prevenzione della corruzione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 09.02.2022

Sono previste n. 4 Posizioni Organizzative di categoria D con funzioni apicali di all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, relativamente a n. 4 Aree;

Risultano in servizio le seguenti figure distinte per singola Area:

Area Servizi Generali, Sociali e Supporto PTPCT: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, n. 3 Istruttori Amministrativi;

Area Servizi Economico Finanziari e Cultura: n. 2 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile; n. 4 Istruttori Amministrativi;

Area Servizi Tecnici LL.PP – Demografici – Polizia Locale: n. 1 Istruttore Direttivo tecnico n. 2 Istruttori Amministrativi; n. 2 Istruttori Tecnici; n. 2 Agenti di Polizia Locale n. 1 Operaio.

Area Servizi tecnici Urbanistica Edilizia Privata: n. 1 Istruttore Direttivo tecnico n. 2 Istruttori tecnici.

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Campo San Martino rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – Aggiornamento triennio 2022/2024

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 09.02.2022 e aggiornato con delibera di Giunta n. 47 del 04.05.2022

La consistenza di personale al 31 dicembre 2021 era la seguente:

n. 5 Categoria D di cui:

- n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici tempo pieno
- n. 2 Istruttore Direttivo Amministrativo tempo pieno;
- n. 1 Istruttore Direttivo Economico/Finanziario tempo pieno;

n. 13 Categoria C di cui:

- n. 8 Istruttori Amministrativi tempo pieno
- n. 3 Istruttori Tecnici tempo pieno;
- n. 2 Istruttori Vigilanza;

Totale n. 18 dipendenti

Con il presente PIAO si intende apportare il secondo aggiornamento al fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 come segue:

Anno 2022

A seguito cessazioni per trasferimento tramite mobilità volontaria o assunzione presso altri comuni avvenute nel corso dell'anno 2021 e 2022 di n. 2 Istruttori amministrativi, n.1 Istruttore tecnico e n. 1 Istruttore Direttivo tecnico, si è provveduto alla loro sostituzione e sono state assunte le equivalenti figure professionali. Si è provveduto anche all'assunzione di n. 1 operaio cat. B3.

Pertanto, la dotazione organica risulta essere la seguente:

n. 5 **Categoria D** di cui:

- n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici, tempo pieno
- n. 2 Istruttore Direttivo Amministrativo tempo pieno;
- n. 1 Istruttore Direttivo Economico/Finanziario tempo pieno;

n. 15 **Categoria C** di cui 1 a part time

- n. 9 Istruttori Amministrativi 8 tempo pieno e 1 a part time
- n. 4 Istruttori Tecnici tempo pieno;
- n. 2 Istruttori Vigilanza;

n. 1 **Categoria B3** Operaio specializzato

Totale n. 21 dipendenti

La capacità assunzionale dell'Ente alla data odierna è pari ad € 92.862,53 per le annualità 2022/2023/2024 come da relazione del Responsabile dell'Area Servizi Economico Finanziari prot. n. 8528 del 27 settembre 2022.

Dato atto che nel corso dell'anno 2023 cesseranno per pensionamento n. 2 Istruttori Amministrativi e n. 1 Istruttore tecnico, verranno attivate, già dall'anno 2022, le necessarie procedure per la loro sostituzione utilizzando sia l'istituto della mobilità volontaria, sia l'attingimento da graduatorie di altri enti, sia il concorso.

Dato atto, inoltre, che **a seguito di sopravvenute esigenze organizzative è opportuno provvedere all'assunzione di 1 Agente di Polizia Locale cat. C:** a tal fine risulta necessario prevedere detta figura nella dotazione organica dell'Ente.

La dotazione organica e la struttura organizzativa dell'Ente con l'inserimento di una nuova unità di personale Agente di polizia locale cat. C, risulteranno, quindi, come segue:

Area	Servizi	Uffici	Unità	Note
SERVIZI GENERALI SOCIALI – SUPPORTO PTPCT	Servizi generali Supporto PTPCT	Segreteria Protocollo Sport giovani Protezione Civile	D (1) C (2)	
	Servizi sociali Servizi scolastici	Sociale Istruzione	C (1)	
SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI E CULTURALI	Servizi economici	Ragioneria	D (1) C (1)	
	Servizi Personale	Personale	C (1)	
	Servizi tributi Servizi commercio Conc. cimiteriali	Tributi Commercio	D (1) C (1)	
	Servizi culturali	Biblioteca Associazionismo	C (1)	pt.18 ore
SERVIZI TECNICI, LAVORI PUBBLICI, DEMOGRAFICI E STATISTICA POLIZIA LOCALE	Servizi lavori pubblici e manutenzioni	Lavori pubblici Manutenzioni	D (1) C (2) B (1)	
	Servizi demografici Servizi statistici	Anagrafe Stato civile Messo comunale	C (2)	
	<u>Servizi Polizia locale</u>	<u>Polizia locale</u>	<u>C (3)</u>	
SERVIZI TECNICI, EDILIZIA PRIVATA. URBANISTICA	Servizi Edilizia privata. SUAP	Edilizia privata SUAP	D (1) C (1)	
	Servizi urbanistica	Urbanistica	C (1)	
			22	

Stante l'urgenza del Settore Polizia Locale, in attesa dell'espletamento delle procedure di assunzione di n.1 agente categoria C autorizzata con il presente PIAO, si ritiene opportuno procedere ad un accordo temporaneo con altro Comune disponibile all'utilizzo congiunto di un dipendente pari categoria professionale.

Anno 2023

- Eventuale completamento delle procedure attivate nel 2022 per la sostituzione del personale cessato e di assunzione dell'Agente di polizia Locale cat C
- Sostituzione del personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno utilizzando sia l'istituto della mobilità volontaria, sia l'attingimento da graduatorie di altri enti, sia il concorso.

Anno 2024

- Sostituzione del personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno utilizzando sia l'istituto della mobilità volontaria, sia l'attingimento da graduatorie di altri enti, sia il concorso.

Formazione del Personale

Si prevede:

- a) la Formazione obbligatoria del personale in materia di anticorruzione
- b) la Formazione obbligatoria del personale in materia di Privacy
- c) la Formazione effettuata mediante la partecipazione del personale a seminari e a corsi di formazione presso Enti diversi, promossa e autorizzata da ciascun Responsabile di Area in relazione alle rispettive necessità; Si cercherà di far partecipare tutti i dipendenti ad almeno un corso di formazione. L'obiettivo è quello di riqualificare e potenziare le competenze ed il livello di specializzazione del personale dipendente anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche e normative.

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 corruttivi e trasparenza"; - dall'Organismo Indipendente 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. Il Comune di Campo San Martino, ai fini della valutazione della performance, provvede tramite l'Ufficio Controllo di gestione della Federazione dei Comuni del Camposampierese.