



Comune di Lascari  
Città Metropolitana di Palermo

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in  
Legge n. 113/2021)

## SOMMARIO

Premessa .....	3
Riferimenti normativi .....	3
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione .....	5
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione .....	5
2.1 Valore pubblico .....	5
2.2 Performance .....	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza Sezione .....	6
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano .....	7
3.1 Struttura organizzativa .....	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	8
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	8
Sezione 4: Monitoraggio .....	9

## 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. 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 n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla 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 Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione) e degli 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 dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n.

79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 Pagina 76 di 81 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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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, superando la molteplicità degli strumenti di programmazione e creando un piano di governance unico.

## Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

<b>Comune di</b>	<b>Lascari</b>
<b>Indirizzo</b>	<b>Piazza Aldo Moro, 6 - 90010</b>
<b>Recapito telefonico</b>	<b>0921605990</b>
<b>Sito internet</b>	<b>www.comune.lascari.pa.it</b>
<b>Indirizzo mail</b>	<b>comune@comune.lascari.pa.it</b>
<b>PEC</b>	<b>comune@pec.comune.lascari.pa.it</b>
<b>Codice Fiscale/p. IVA</b>	<b>00549740827</b>
<b>Sindaco</b>	<b>Franco Schittino</b>
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente</b>	<b>44</b>
<b>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente</b>	<b>3.726</b>

## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

### 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati:

- Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 03-08-2022.

## 2.2 Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 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. La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009 è stata approvata dalla Giunta Comunale, per il 2022, con le seguenti deliberazioni:

- Piano della performance e Piano dettagliato degli obiettivi 2022 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 97, del 14-10-2022;
- Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 04-03-2022.

## 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

Per l'anno corrente i contenuti della presente sezione si riferiscono al Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 22/04/2022.

Il Piano in questione muove i propri passi dai Piani predisposti negli anni precedenti, costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

Si vuole, inoltre, evidenziare il crescente impegno posto dall'Amministrazione nell'integrazione con il Piano della performance.

Il Piano 2022-2024 tiene conto delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA).

## Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata "la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" e alla lettera c) "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

### 3.1 Struttura organizzativa

Obiettivo primario del percorso organizzativo è quello di creare una struttura dinamica e fluida, pronta ad adattarsi ai diversi obiettivi strategici da raggiungere.

Il Comune si articola in Macro-aree che individuano centri di responsabilità, gestiti attraverso Posizioni Organizzative, sulla base degli ambiti di intervento su cui insiste l'azione amministrativa dell'Ente e che sono caratterizzati da un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi programmatici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica nel rispetto di criteri di efficienza ed economicità. All'interno di ogni area vi sono diversi servizi che costituiscono l'articolazione organizzativa di base, centro di responsabilità deputato all'espletamento delle competenze specificatamente ad essa attribuite per materie e funzioni assegnate e che garantisce il raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'attuale modello organizzativo del Comune di Lascari prevede una struttura articolata in

quattro Aree, ciascuna affidata ad un Responsabile di Posizione Organizzativa: Area Affari Generali e Personale, Area Economico- Finanziaria e Tributi, Area Tecnica ed Area Vigilanza e Commercio.

Con delibere di Giunta Municipale n. 32 e n. 33 del 13/04/2022, l'Amministrazione ha disposto l'incremento delle ore di lavoro a favore di 4 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e part-time, al fine di consentire un'articolazione del lavoro meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Lascari non ha ritenuto di procedere, nel corso dell'anno 2022, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), in vista delle modifiche normative e contrattuali in via di definizione. Pertanto, 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 Lascari, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è, inoltre, elaborato nel rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale. La normativa attualmente vigente ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica, adottando una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, oltre alle facoltà assunzionali, in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione dell'Ente, nell'ottica di garantire la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti. Il Comune di Lascari, invero, non rispetta i



parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e gli ulteriori dettami di cui al DPCM 17 marzo 2020, presentando un rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti pari al 33,27%, a fronte del valore soglia del 27,2% ivi individuato. In relazione a quanto esposto, non sussiste in capo al Comune di Lascari alcuna capacità assunzionale.

Il Comune di Lascari ha adottato il Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale con delibera di Giunta Municipale n. 24 del 14/03/2022, modificandolo con delibera di Giunta Municipale n. 62 del 15/07/2022.

## **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";
- su base triennale 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.