

Comune di Terme Vigliatore

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. 172 del 01/12/2022

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), 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, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Analogo obbligo sussiste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, per le quali è stata prevista l'adozione di un PIAO semplificato, privo di alcune sezioni.

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4).

In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022.

Da ultimo, il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" pubblicato in G.U. Serie Generale n. 100 del 30/04/2022 ha previsto un'ulteriore proroga di 60 giorni: nello specifico, l'art. 7 dispone, infatti, che il termine del 30 aprile 2022 (rif.to art. 6, comma 6 bis, Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 per come introdotto dal Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito, con modificazioni, dalla Legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15) venga sostituito con il 30 giugno 2022.

Il Piano, come detto, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di approvazione, tuttora in corso, del Decreto Ministeriale che dovrà introdurre il Piano-tipo. Infatti, al fine di garantire piena attuazione all'intervento di riforma, l'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevede un duplice adempimento, ossia che entro il 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) siano adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 5).
- b) un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6).

Considerato che:

- il Consiglio di Stato, con il parere n. 506/2022, dell'8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022, sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica, allora recante "*Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con*

modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”, ha evidenziato alcune «criticità che accompagnavano innanzi tutto la sequenza e la natura degli atti ai quali veniva consegnata l'introduzione e l'attivazione del nuovo strumento di programmazione e pianificazione. Perplexità sono state espresse, in primo luogo, nei confronti della scelta di affidare a un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione privo di natura regolamentare quella che la Sezione ha riconosciuto come la pars costruens del disegno, ovvero “la concreta definizione di quello che sarà (non solo lo schema di Piano Tipo, bensì) il quadro di riferimento per le pubbliche amministrazioni assoggettate al Piao”»;

- il Consiglio di Stato, con il parere 902/2022 del 26 maggio 2022, sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione “concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”, ai pareri successivamente espressi dalle Commissioni parlamentari competenti, nonché all'intesa in Conferenza unificata acquisita il 2 dicembre 2021, ha evidenziato che «non appare fugato il rischio che il Piao si risolva, come si ebbe modo di rilevare nel parere n. 506 del 2022, in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore layer of bureaucracy... Le sezioni e le sottosezioni del Piao, come descritte, rinviano infatti, espressamente, a soggetti diversi quanto a predisposizione e a monitoraggio oltre ad alludere a effetti diversi», quali ad esempio il peculiare riferimento alla sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” che deve essere in linea con le indicazioni dei PNA emanati da ANAC, ovvero alla sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”, che ne richiede la necessaria coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica oltre che con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in parte riprese nella sez. Monitoraggi;
- nel parere appena citato, si rileva, altresì, ««in questi loro rinvii ai differenti contesti normativi di riferimento dei differenti Piani, appaiono ancora disomogenee e non armonizzate, e accrescono dunque l'eventualità che il Piao possa andare a costituire, in concreto, “un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti Piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere – layer, appunto – di ricomporli nel più generale Piao”... anziché affermarsi come strumento unitario che sostituisce e metabolizza i Piani del passato», giungendo ad affermare che «Ed è, perciò, che questa Sezione rinnova la propria raccomandazione per un approccio graduale all'innovazione rappresentata dall'introduzione del Piao, nella consapevolezza dei “costi” e dei “tempi” necessari alla costruzione di ambienti e di sistemi capaci di riconoscerlo e, perciò, di farne un effettivo strumento non già “di riforma”, ma “per riforme” che anche altro suppongono, come peraltro immagina la stessa l. n. 113 del 2021, nel cui disegno s'inscrive anche il Piao»;
- sempre nel cit. parere si conclude nell'affermare che «tale azione di “effettiva integrazione e metabolizzazione”, che non può che avvenire “a valle” dell'adozione della disciplina regolamentare, interessa infatti non solo il decreto del Presidente della Repubblica concernente l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti, ma anche il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione qui in esame e che vale a porre le premesse per quelle indispensabili attività di ulteriore “semplificazione e razionalizzazione” della disciplina nonché di “reingegnerizzazione dei processi”».

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151, il Decreto del Presidente della Repubblica n.81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art.6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113.

RICORDATO che in applicazione di quanto previsto da ultimo dall'art. 7 comma 1 del dl n. 36/2022, per l'anno 2022, per gli enti locali il termine per l'adozione del PIAO è ulteriormente differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Situazione del Comune di Terme Vigliatore

Visto quanto sopra e nel complesso contesto normativo sopra evidenziato, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base de sopracitati decreti e delle relative linee guida per la compilazione. Questaprima approvazione del PIAO in corso d'anno, viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati in parte prima dell'entrata in vigore del decreto (22.9.2022) in parte successivamente. Si tratta quindi di un documento che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni.

Pertanto il presente PIAO 2022/2024 è composto dagli atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento.

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.

SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Terme Vigliatore

Indirizzo: **Sede Legale – Via del Mare 69, Terme Vigliatore (Me)**

Codice fiscale/Partita IVA:

Sindaco: dott. Bartolo Cipriano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **46**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: ab. N. 7.344

Telefono: 090 9700300

Sito internet: <https://www.comune.Termevigliatore.me.it/it>

E-mail: protocollo@comune.termevigliatore.me.it

PEC: comunetermevigliatore@pec.it

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

La sottosezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, si ritiene di costruirla in modo semplificato attraverso una serie di domande:

- a) Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, etc
- b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?
- e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?
- f) Da dove partiamo (baseline)?
- g) Qual è il traguardo atteso (target)?
- h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

Esempio: per favorire la creazione di Valore Pubblico di un territorio in termini di sviluppo turistico sostenibile, una Regione potrebbe programmare strategie di sviluppo economico (indicatore di impatto economico: indotto economico imprese turistiche territorio) e di sviluppo sociale (indicatore di impatto sociale: n. occupati in imprese turistiche territorio), compatibile con strategie di rispetto ambientale (indicatore di impatto ambientale: emissione di CO₂).

Va preliminarmente rilevato che il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 45 del 20/07/2021. Il documento è pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente/Bilanci](#), contenenti gli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione nel mandato 2021/2026, nonché gli Obiettivi Operativi per il triennio 2022/2024, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria del medesimo periodo.

Ne deriva che i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici possono essere tratti dalla sezione strategica del Dup alla quale si rinvia. Questi risultati sono fortemente condizionati dalla precaria situazione dell'ente che ha avviato la procedura di riequilibrio finanziario ed ha adottato il piano che è stato già trasmesso nello scorso mese di luglio al Ministero dell'Interno ed alla sezione regionale della Corte dei Conti.

Il valore pubblico che questa amministrazione intende quindi perseguire, in via prioritaria, è il risanamento dell'ente da cui deriva un vantaggio per l'intera comunità e per il territorio sotto diversi profili quali quello economico e quello sociale.

A questo si aggiungono altri obiettivi di incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, l'amministrazione intende anzitutto incidere sulla programmazione urbanistica del territorio, sia in termini di salvaguardia dell'esistente sia in termini di sviluppo specie nel settore turistico data la particolare vocazione del territorio. L'orizzontale è, ovviamente, pluriennale, considerato che si parte da un piano regolatore generale sul quale solo pochi mesi fa si è riusciti a fare chiarezza dopo le lunghe e complesse vicende giurisdizionali che lo hanno interessato e che, adesso, va revisionato nei termini prima esposti.

Altro aspetto riguarda il settore energetico, sul quale la stessa Funzione Pubblica ha richiamato l'attenzione degli enti in un momento così difficile come quello in atto. Sul punto l'amministrazione farà leva su quanto già esiste e sulle opportunità future. In particolare, l'ente è dotato di un project financing per la pubblica illuminazione in attesa di consegna per fine lavori. E' già stato verificato

un risparmio sulla precedente spesa.

Inoltre è stato beneficiario di un contributo per la costituzione di Comunità energetiche il cui fine è quello di produrre risparmi non solo per l'ente ma per i tutti i cittadini che ne vorranno far parte. Sono costantemente attenzionate tutte le misure di efficientamento energetico che periodicamente vengono offerte dal PNRR con i bandi di finanziamento. Infine, verrà attivata una verifica interna sulla attuale spesa energetica per verificare la possibilità di eventuali ulteriori risparmi ed attivare il c.d. dividendo dell'efficienza.

Altro aspetto che viene costantemente monitorato e sul quale l'ente deve necessariamente puntare l'attenzione è quello del precariato interno la cui origine è lontana nel tempo ma che, ormai, manifesta tutta la sua criticità con notevoli incidenze negative sull'attività dell'ente. La presenza di numerosissimi rapporti di lavoro part time e di altrettanto numerosi lavoratori Asu privi di qualsiasi contratto, unitamente al livello professionale per la maggior parte di categoria A e B, rendono estremamente difficoltosa qualunque politica di assorbimento e stabilizzazione, visto che bisogna tenere conto delle reali necessità dell'ente in rapporto alle nuove professionalità che oggi richiede la pubblica amministrazione. Compatibilmente con le capacità assunzionali, si tenterà di richiedere specifiche autorizzazioni alla Cosfel per almeno avviare un percorso assunzionale a beneficio dell'ente e dei lavoratori. Un miglioramento dell'organizzazione interna non può che portare ad un miglioramento dei servizi che possono essere resi al cittadino.

Altro obiettivo è quello di una più equa distribuzione del carico fiscale perseguibile solo attraverso una significativa riduzione della evasione fiscale. I fallimenti registrati fino ad oggi legati ad una molteplicità di fattori interni ed esterni, hanno convinto l'amministrazione ad esternalizzare il servizio nella speranza di ottenere risultati a breve termine.

Ancora, la sfida PNRR che richiede attenzione e professionalità perché possano essere intercettati tutti quei finanziamenti di cui l'ente ha bisogno per rilanciare il territorio. Sul punto, particolare attenzione è dedicata alla transizione digitale ed a PA digitale 2026. Già alcuni finanziamenti sono stati assegnati partecipando agli avvisi pubblici, ma adesso occorre prestare la massima attenzione al loro utilizzo perché l'ente possa realmente fare il salto verso il digitale con indubbi vantaggi per i cittadini e per il territorio. All'interno di queste misure si inseriscono gli obiettivi di piena accessibilità fisica e digitale a beneficio dei cittadini ultra 65 anni e dei cittadini con disabilità.

Infine la parità di genere sulla quale l'ente si è già mosso approvando, dopo cinque anni, il Piano delle azioni positive 2022-2024 con deliberazione g.m. n. 140/2022 in linea con la Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", il D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144, il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"

Di seguito il piano approvato.

“PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di

Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo - donna. Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “*Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*”.

L’obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive. Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2013/2015.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L’obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, coerentemente con l’obiettivo della Legge n. 125/1991.

Per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e della situazione dell’ente valutata attraverso un questionario di autoanalisi.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presente all’1.1.2022, il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Donne	1	19	3	4	27
Uomini		10	3	6	19
totale	1	29	6	10	46

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di area cui sono state attribuite le funzioni di cui all’art. 107 del

D.Lgs. n. 267/2000: Donne: n. 3

R.S.U.: n.2 donne e n. 1 uomo

Segretario Comunale: n. 1 uomo

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006. Anche i settori più propriamente maschili vedono la presenza femminile.

In virtù della presenza di 27 donne, oltre la metà del personale in servizio, e in base alle misure adottate, si redige il seguente piano aggiornato

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili all'analisi sopra evidenziata. Essi possono essere così articolati

Azione 1

Titolo formazione e aggiornamento

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti: Risorse dell'ente, partecipazione a bandi (es. ValorePA), convenzioni con fondi interprofessionali

Obiettivo: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Descrizione intervento: programmazione di formazione su tematiche di pari opportunità per il personale; incoraggiamento della presenza di donne nei corsi di qualificazione ed aggiornamento; programmazione di iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali, individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio personale e strutture interessate

Tipologia di azione rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione:tre anni

Azione 2

Titolo Banca delle ore

destinatari Tutte/i le/i lavoratrici/ori

finanziamenti Risorse dell'ente

obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro

Descrizione intervento:in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione: triennio

Azione 3

Titolo Sensibilizzazione sulle pari opportunità.

destinatari Tutte/i le/i lavoratrici/ori

finanziamenti Risorse dell'ente, quando necessarie

obiettivo: Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Descrizione intervento: diffusione di dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti;

implementazione di un'area web dedicata alle pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione: triennio

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Le risorse saranno stanziare nel bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022-2024.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente ed alla Consigliera provinciale di parità.””

Il PAP è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione [Amministrazione Trasparente / Personale](#).

2.2 Performance

Anche in questo caso l'ente non sarebbe tenuto alla compilazione della sottosezione. Tuttavia, in considerazione della stretta connessione tra questa sezione con quella del Valore Pubblico per la quale si è scelto di procedere, viene compilata anche questa sezione.

il Comune di Terme Vigliatore ha già provveduto all'adozione del Piano della Performance 2022/2024 di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e del Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022/2024 di cui all'art. 197 c. 2 lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 con deliberazione giunta n. 150/2022 documento pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente / Performance](#). Con successivo atto g.m. n. 154/2022 è stato approvato il p.e.g..

La sottosezione si può costruire secondo le seguenti domande:

- a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)
- b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?
- e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- g) Da dove partiamo (baseline)?
- h) Qual è il traguardo atteso (target)?
- i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si identificano le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- 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.

Sulle pari opportunità e sulla energia si è già detto nella sottosezione Valore Pubblico. Per quanto riguarda gli altri obiettivi di semplificazione, la strada passa per due direttrici: la digitalizzazione e le ¹⁰

risorse umane disponibili o da reclutare.

Il Piano della performance è stato redatto per l'intera legislatura con una sezione dedicata all'anno 2022.

Gli obiettivi sono funzionali ad un ammodernamento dell'apparato burocratico a beneficio dei cittadini e degli utenti in genere, devono determinare un adeguamento degli strumenti regolamentari alle numerose novità legislative al fine di snellire l'azione amministrativa, devono comportare un significativo abbattimento dei costi di gestione dell'ente; oltre ai suddetti obiettivi prioritari per l'amministrazione, anche i responsabili possono proporre specifici progetti di miglioramento qualitativo dei servizi e finalizzati alla attivazione di nuovi servizi a beneficio della cittadinanza;

Si riporta il piano.

PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2024

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevedeva l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

Ai sensi dell'art. 16 e 74 del Decreto sopra richiamato, gli enti locali devono adeguarsi ai soli principi di cui al comma 1 dell'art. 15, secondo il quale l'organo di indirizzo politico-amministrativo "promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità" mentre tutte le disposizioni, contenute negli articoli da 2 a 16 del Decreto, che attribuiscono specifiche funzioni in materia di valutazione delle performance all'organo di Indirizzo politico amministrativo non sono richiamate per gli enti locali, neppure relativamente ai principi da recepire nei propri ordinamenti.

L'interpretazione del riferimento a tale organo dunque non può che essere coerente con la vigente ripartizione di competenze delineata dal D. Lgs n. 267/2000. Inoltre per gli Enti locali non trova applicazione l'art. 10, che disciplina nel dettaglio il Piano della Performance e la Relazione sulla performance. Il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile alla Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione, al Piano esecutivo di gestione, al Piano dettagliato di obiettivi, al Rendiconto della gestione e alla Relazione al rendiconto.

Con il d.lgs. 74/2017 vengono apportate modifiche al superiore impianto. Restano ferme le previsioni del ciclo di gestione della performance, la qualità degli obiettivi, il piano, il sistema e la relazione, la distinzione tra performance organizzativa ed individuale. Gli obiettivi specifici (art. 5 comma 2 d.lgs. 150/09), sono programmati su base triennale, definiti dagli organi di indirizzo politico, in coerenza con gli obiettivi di bilancio e sono presupposto e condizione per l'erogazione degli incentivi.

- Cos'è la "performance"

La "performance" è: il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Le disposizioni riguardanti la performance sono contenute nei 15 articoli del Titolo II del D. Lgs. 150/2009 che prevedono alcune indicazioni vincolanti per gli enti locali.

- Il ciclo di gestione della performance: centralità del Cittadino

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre il Cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

- Rendere conto al Cittadino

La necessità di rendere conto ai cittadini di quanto programmato, delle spese sostenute e dei risultati ottenuti richiede agli Enti Locali di orientare la propria gestione a principi di efficienza sociale e gestionale, nonché di efficacia nella soddisfazione dei bisogni collettivi. Del resto, la centralità del cittadino e, soprattutto, la capacità di soddisfare le sue esigenze in modo efficiente ed efficace rappresenta il principale obiettivo dell'Ente Locale. È tale necessità che obbliga le Pubbliche Amministrazioni a fornire attenzione non solo alla definizione degli obiettivi e all'assegnazione delle risorse (fase preventiva) ma anche a conoscere in modo approfondito le performance conseguite.

In una tale realtà quando si parla di risultati ottenuti non si può far più riferimento esclusivamente all'aspetto economico finanziario ma alla gestione nel suo complesso e quindi a tutti gli aspetti che ne influenzano il successo. Particolare attenzione deve essere destinata all'efficacia dei processi, alla soddisfazione, alla motivazione e all'adeguata formazione dei soggetti operanti nell'ente, nonché alla qualità dei servizi offerti ai cittadini. Ciò rende opportuna l'introduzione di meccanismi di gestione pianificazione e controllo innovativi volti a rendere sempre più efficace la traduzione del Programma elettorale in azioni concrete.

Quando si pianifica, quello che in pratica viene fatto è formulare una serie di ipotesi, dette anche assunzioni strategiche, su come pensiamo sarà il futuro, sulle quali basare la strategia vera e propria dell'organizzazione, intendendo per strategia, quello che si decide di fare, ma anche quello che si decide di non fare, per creare valore per il cittadino nel proprio settore di riferimento.

È ovvio che per ottenere i risultati desiderati non basta formulare un'ottima strategia. La strategia deve essere anche attuata correttamente da tutti i livelli dell'organizzazione. Molto spesso le organizzazioni non riescono ad attuare quanto pianificato, oppure riescono ad attuarlo in maniera parziale o inadeguata. Il problema chiave che si pone è

come gestire in modo strategico l'organizzazione o meglio la performance dell'organizzazione: come governare l'attuazione della strategia. Da qui emergono alcune esigenze che richiedono adeguate soluzioni.

Queste esigenze possono essere così sintetizzate:

- descrivere la nostra strategia articolandola in una chiara serie di obiettivi che si vogliono perseguire;
- comunicare al meglio i nostri intenti e gli obiettivi strategici a tutti i livelli: a tutto il personale interno ed alle organizzazioni esterne che possono contribuire al successo comune;
- eseguire nel migliore modo possibile la nostra strategia;
- verificare che la strategia sia stata correttamente eseguita e che le assunzioni strategiche fatte siano congruenti con le priorità che emergono dall'ambiente di riferimento attraverso una misurazione della performance dell'organizzazione.

Solo rispondendo a tutte queste esigenze possiamo pensare di aver effettivamente messo in atto un sistema di gestione strategica dell'organizzazione.

Per tali ragioni è necessario apprestare strumenti e metodologie che ci permettano di rispondere al meglio a queste esigenze.

PIANO OPERATIVO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

- Gli strumenti di pianificazione strategica del Comune

Il processo di pianificazione strategica del Comune inizia dal Programma elettorale. L'articolo 47, comma 3, del Testo Unico Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che entro un termine fissato dallo statuto, il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato. Il Consiglio fa proprie le suddette linee programmatiche proposte dal Sindaco non essendo questa materia di approvazione da parte del Consiglio stesso.

L'art. 12 del Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali, annovera fra gli strumenti della programmazione di mandato il documento sulle linee programmatiche di mandato ed il **piano generale di sviluppo**.

Altri importanti richiami al Piano generale di Sviluppo sono contenuti nei seguenti atti normativi:

1. Il già menzionato Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, all'articolo 165, comma 7;
2. Il Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 170 "Ricognizione dei principi fondamentali in materia di armonizzazione dei bilanci pubblici, a norma dell'articolo 1 della legge 5 giugno 2003, n. 131";

Tuttavia, non essendo stato esplicitamente disciplinato dall'Ordinamento, il Piano generale di Sviluppo è stato diffusamente trascurato dalla prassi degli enti.

Il Programma generale di sviluppo (PGS) è la sintesi di un processo di pianificazione che iniziando dal Programma di mandato del Sindaco, collega le fasi di programmazione

successive, dal Dup al Peg, fino al Piano dettagliato degli obiettivi. Interessando tutta l'attività del Comune, è uno strumento di programmazione a valenza generale.

Esso può essere strutturato attraverso la definizione delle strategie di sviluppo e di miglioramento in predeterminate aree di intervento, assunte dal Comune come prospettive strategiche rilevanti.

La pianificazione strategica inizia con la "Visione" dello sviluppo futuro della Città e quindi con l'evidenziazione della "Missione" del Comune consistente nelle finalità e nelle funzioni proprie attribuitegli dalla legge.

Trattandosi di ente di piccole dimensioni, non verrà applicato né il bilancio dimandato né il controllo strategico. Tuttavia si procederà ugualmente ad individuare aree strategiche di intervento per rendere visibile il percorso che l'amministrazione, coerentemente con il programma presentato agli elettori, intende seguire.

Sulla base del programma elettorale presentato ed accettato dai cittadini nellerecenti elezioni, si individuano quattro aree:

- 1) La Città e i suoi bisogni;**
- 2) Miglioramento dei processi;**
- 3) Apprendimento e crescita dei collaboratori;**
- 4) Finanza.**

LA VISIONE DELLO SVILUPPO FUTURO DELLA CITTA':

La normativa attribuisce agli enti locali i compiti e le funzioni oltre che lo scopo della loro azione (la Mission).

La coalizione di governo è chiamata ad interpretare originalmente la 'Mission', definendo un preciso percorso di attuazione che renda visibile la meta ideale da raggiungere: la 'Vision'.

LA MISSIONE DEL COMUNE:

Gli Amministratori e i Dipendenti operano al fine di favorire il benessere della collettività, che è poi la "Missione" del Comune stabilita dalla fondamentale legge di disciplina dell'ordinamento comunale e provinciale approvata con il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. "Gli enti locali, nell'ambito delle rispettive competenze, provvedono alla gestione dei servizi pubblici che abbiano per oggetto produzione di beni ed attività rivolte a realizzare fini sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità locali" (art. 112, comma 1, D. Lgs. 267/2000).

Le Linee Programmatiche (Programma di governo) costituiscono le linee guida e la modalità con le quali l'Amministrazione s'impegna a realizzare la 'Mission' e la 'Vision' dell'Ente, e vengono sintetizzate attraverso la definizione dei Programmi del Bilancio e del Dup.

I "Programmi" vengono sviluppati attraverso delle "Linee di Azione" e con singole "Azioni".

All'interno delle "Linee di Azione" l'Amministrazione individua gli "obiettivi strategici", cioè gli interventi prioritari **da realizzare**, aggiornabili all'inizio di ogni esercizio.

I Programmi, le Linee di azione e gli obiettivi strategici infine trovano concreta attuazione

nel “Piano dettagliato degli Obiettivi” gestionali che è a sua volta funzionale alla realizzazione delle Linee Programmatiche.

Gli “Indicatori di risultato” costituiscono delle informazioni sintetiche direttamente collegate agli obiettivi gestionali di cui ne misurano la realizzazione.

LE AREE O “PROSPETTIVE STRATEGICHE”

PROSPETTIVA n. 1: La città e i suoi bisogni (Vivibilità cittadina)

Quali obiettivi strategici vanno prefissati per soddisfare i bisogni della Città tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili?

Fa riferimento alla necessità di orientare l’attività svolta alla soddisfazione delle esigenze manifestate dalla città allo scopo di migliorare l’efficacia e quindi la qualità dei servizi.

PROGRAMMA N. 1 – GOVERNO ED UTILIZZAZIONE DEL TERRITORIO E DELLE RISORSE NATURALI: RISORSA IN PRESTITO DAL FUTURO (pianificazione territoriale, ambiente, salvaguardia del territorio, politiche energetiche, rilancio del termalismo).

PROGRAMMA N. 2 – TANTI SOGGETTI, UNA COMUNITA’ (sport e tempo libero, turismo e rassegne, cultura e valorizzazione del territorio).

PROGRAMMA N. 6 – UNA CITTA’ ACCESSIBILE A TUTTI ED ATTENTA ALLA QUALITA’ URBANA (Sicurezza di cittadini e customer satisfaction)

PROGRAMMA N. 7 – VIVERE IN CITTA’, VIVERE LA CITTA’ (Agricoltura e ripascimento della costa,).

PROGRAMMA N. 9 – LAVORI PUBBLICI e EDILIZIA PUBBLICA

PROSPETTIVA n. 2: Miglioramento dei processi

Quali obiettivi strategici vanno definiti per quanto riguarda i nostri processi, così da poter soddisfare gli obiettivi della Prospettiva “La Città e i suoi bisogni” e di quella Finanziaria? E’ diretto all’individuazione dei fattori critici di successo per la soddisfazione dei bisogni della città e quindi di tutte le persone che la abitano e di conseguenza delle iniziative operative di miglioramento per il raggiungimento degli obiettivi ai vari livelli comunali.

PROGRAMMA N. 3 – SOLIDARIETA’: ATTENZIONE VERSO I BISOGNI (politiche sociali ed educative).

PROGRAMMA N. 4 – ECONOMIA E SVILUPPO (disoccupazione, sviluppo economico e aiuto alle imprese).

PROSPETTIVA n. 3: Apprendimento e crescita dei collaboratori

Quali obiettivi strategici vanno stabiliti riguardo al potenziale di crescita dei nostri collaboratori per realizzare la Visione dell’Amministrazione e la Missione del Comune soddisfacendo pienamente i bisogni della Città?

E' strettamente connesso alla innovazione di processo, al sistema informativo, all'apprendimento, che consentono uno sviluppo globale dell'organizzazione in termini di: capacità e competenze, motivazione, responsabilizzazione e coinvolgimento del personale.
Stabilizzazione del personale precario e sua qualificazione e incentivazione.

PROGRAMMA N. 5 – RISORSE DALL'INNOVAZIONE, RISORSE PER L'INNOVAZIONE
(organizzazione e razionalizzazione degli uffici).

LINEA DI AZIONE 5.01 – Potenziamento dei sistemi di controllo e rendicontazione

LINEA DI AZIONE 5.02 – Definire un linguaggio informatico comune e digitalizzazione

PROGRAMMA N. 8 – TERME VIGLIATORE NELLA VALLE DEL PATRI e in EUROPA

LINEA DI AZIONE 8.01 – rafforzamento delle forme di collaborazione e di integrazione dei comuni compresi nell'area del Patri verso i processi sociali, territoriali ed economici di rilievo sovra comunale; costante e diffusa formazione e aggiornamento del personale dei Comuni; partecipazione alla programmazione indiretta del programma Ue 2021-2027 ed alPNRR.

PROSPETTIVA n. 4: Finanza (operazione finanza sostenibile)

Quali obiettivi strategici vanno prefissati per incrementare la disponibilità delle risorse finanziarie? Pone in relazione i risultati ottenuti dal Comune in termini di efficienza¹ con le aspettative dei cittadini e degli stakeholder² in relazione alla soddisfazione dei rispettivi bisogni, al fine di garantire il “**principio di equità**” rispetto ai servizi erogati, consistente nel garantire la possibilità di accesso ai servizi a tutti gli aventi diritto senza alcun tipo di discriminazione che possa eventualmente derivare dalla situazione economica dei singoli o da altre generiche situazioni.

PROGRAMMA N. 5 – RISORSE DALL'INNOVAZIONE, RISORSE PER L'INNOVAZIONE

LINEA DI AZIONE 5.03 – Attivazione di sistemi di controllo e riscossione finalizzati a ristabilire un principio di equa distribuzione del carico fiscale

1. Raggiungimento dei risultati attesi con il minor consumo possibile delle risorse.
2. Tutti i soggetti che hanno un interesse – stake - nell'attività del comune, e che influenzano o sono influenzati dalle decisioni comunali.

ANNO 2022:

Il piano sopra descritto dovrà essere gradatamente attuato nel corso degli anni, mentre per l'anno 2022 l'obiettivo principale riguarda la definizione della situazione finanziaria dell'ente che ha adottato il piano di riequilibrio finanziario. Alla sua adozione si è giunti grazie alla azione sinergica di un gruppo di lavoro, definito Gruppo PdR e di un supporto esterno qualificato. Ciò comporta l'obbligo di attivare una serie di azioni e di misure,

puntualmente calendarizzate nello stesso piano perché lo stesso possa concretizzarsi gradatamente in attesa della sua approvazione da parte delle autorità ed organismi competenti.

Nel frattempo sono state avviate tutte le azioni legate all'attuazione del PNRR.

Pertanto, per il 2022 si procede:

- a) Ricognizione della situazione relativa al personale ed all'organico finalizzata alla risoluzione della problematica dei rapporti precari (part time e asu);
- b) A porre in essere tutta l'attività necessaria per la attuazione del piano di riequilibrio presentato alla Corte dei Conti mediante una Cabina di Regia ed un tavolo tecnico;
- c) A porre in essere tutte le azioni per l'utile partecipazione alle misure e bandi del PNRR mediante la Formazione e sovrintendenza e coordinamento di un gruppo di lavoro relativo alla gestione delle misura del PNRR;

1. Obiettivi prioritari:

- Attivazione dei processi di riscossione finalizzati a incrementare la percentuale di riscossione ed a ampliare la base imponibile intercettando eventuali fasce di evasione totale o parziale;
(Responsabile area finanziaria)
- Sempre in ottica entrate, verificare la situazione del servizio rifiuti sia per la parte spesa che per la parte entrata legata alla raccolta differenziata;
(Responsabile area tecnica)
- Dotare l'ente di nuovi strumenti regolamentari per la gestione di nuove entrate;(Tutti i responsabili)
- Ricognizione della situazione relativa al personale ed all'organico finalizzata alla risoluzione della problematica dei rapporti precari (part time e asu);
(Segretario Generale e responsabili)
- Incrementare la digitalizzazione delle attività e dei processi (tutti i responsabili) – PAdigitale 2026 – obiettivo 2022 è l'affidamento di tutte le forniture connesse ai finanziamenti assegnati nell'ambito del PNRR digitale, o almeno l'individuazione del fornitore.
- Anticorruzione e trasparenza: attuazione del piano (tutti i responsabili)

All'interno del presente piano si inseriscono anche i progetti collegati alla attività integrativa del personale Asu che opera in funzione di supporto agli uffici:

- a) Pulizia e manutenzione territorio comunale
- b) Recupero evasione/elusione Tari, Imu e imposta di soggiorno
- c) Riordino archivio corrente e miglioramento della gestione informatica dei flussidocumentali.

Tutti gli obiettivi sopra descritti non richiedono, al momento, attribuzione di risorse finanziarie. Eventuali necessità dovranno essere rappresentate dai responsabili all'amministrazione, fermo restando che solo in caso di impossibilità di autofinanziamento (contributi, finanziamenti etc., intercettati dai responsabili), saranno attivate risorse di bilancio.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI TERME VIGLIATORE SARA' A BREVE ADEGUATO al d.lgs. 74/2017 ed al ccnl 21.5.2018 per la parte che rimarrà in vigore a seguito del nuovo ccnl 2019- 2021 in fase di sottoscrizione definitiva.

In corso d'anno si effettuerà l'aggiornamento del piano con riferimento ai nuovi micro obiettivi nel rispetto dei programmi dei macro obiettivi che, a loro volta, potranno essere integrati e/o modificati.

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

Il D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 originariamente fissato dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113, e al 31 marzo 2022 il termine per l'adozione dei previsti provvedimenti attuativi.

In ragione di tale proroga, con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 l'ANAC ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il Comune di Terme Vigliatore, con deliberazione giunta n.59/2022, ha provveduto all'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2022/2024, documento pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente / Altri contenuti e accessibilità](#), al quale si rimanda.

Il piano contiene tutti gli elementi previsti con la specifica che l'ente, essendo con meno di 50 dipendenti, ha scelto la modalità semplificata che comporta la mappatura solo di alcuni processi.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

L'articolazione organizzativa del Comune di Terme Vigliatore persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative e di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente e la valorizzazione di unità temporanee quali gruppi di lavoro e progetto.

La struttura organizzativa del Comune di Terme Vigliatore si articola nei seguenti n. 5 Servizi:

- Area Affari generali;
- Area Economico Finanziario;
- Area Tecnica;

Il servizio è l'unità organizzativa di primo livello, la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente nell'ambito di un'area omogenea.

L'ufficio, o unità operativa, è l'unità organizzativa di secondo livello, preposta all'esercizio dell'attività amministrativa dell'ente nell'ambito di una materia specifica. L'ufficio può a sua volta essere articolato in diverse unità operativa qualora comporti lo svolgimento di attività specifiche.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4 comma 1 lettera b) del D.M. 30/06/2022, in corso di pubblicazione, dispone che, la sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" debba prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta."*

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

A seguito dell'emergenza sanitaria scaturita dalla diffusione del virus COVID-19 e al fine di adeguarsi alle disposizioni in tema di contenimento del contagio contenute nel DPCM dell'11 Marzo 2020, l'Ente ha introdotto il lavoro agile per l'espletamento delle attività amministrative.

Con il D.M. 8 ottobre 2021 con oggetto "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha disciplinato specificatamente le modalità di rientro in presenza dei dipendenti pubblici, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta salva la tutela dei lavoratori fragili ai sensi del D.L. 111/2021

Terminato il periodo emergenziale, questo ente non ha ritenuto di adottare il Polo rinviando alla legislazione vigente che consente di accedere al lavoro agile fino ad un tetto massimo del 15% dei lavoratori.

Saranno, comunque, privilegiate le posizioni dei lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure; l'obiettivo è conciliare le esigenze dei lavoratori con le esigenze della p.a. consentendo un miglioramento dei servizi pubblici ed un equilibrio tra vita professionale e vita privata; tale modalità consente di andare oltre l'adempimento, promuovendo la collaborazione, la programmazione e la gestione, oltre che introdurre una cultura del risultato.

Occorre garantire la rotazione del personale e definire gli obiettivi della prestazione.

Per evitare un utilizzo estemporaneo dell'istituto, sarà effettuata la fotografia del personale per una rilevazione dei bisogni dei lavoratori da valutare caso per caso.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 4 comma 1 lettera c) del D.M. 30/06/2022, in corso di pubblicazione, dispone che, la sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" *indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2 del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Il Comune di Terme Vigliatore, ai sensi dell’art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020, rientra nella fascia demografica “e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia(in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) è pari al 26,90%.

Il Comune di Terme Vigliatore rientra tra i comuni cosiddetti “virtuosi”, avendo un’incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia e nello specifico il rapporto è pari al 24,71%.

Al 31/12/2021 la consistenza del personale e il relativo inquadramento professionale era la seguente:

Cat.	Profilo	N°	Rapportati in ore (orario sett. X unità)	Posti coperti	Posti vacanti
D1	Istruttore Direttivo (tempo pieno)	3	108	1	2
C	Istrutt. (tempo pieno)	5	180	2	3
C	Istrutt. (24 ore/sett.)	27	648	27	0
C	Istrutt. – vari profili (12 ore/sett.)	4	48	0	4
B3	Operatore (tempo pieno)	1	36	1	0
B1	Esecutore (tempo pieno)	3	108	0	3
B1	Operatore (24 ore/sett.)	4	96	4	0
B1	Operatore (12 ore/sett.)	3	36	0	3
B1	Operatore (6 ore/sett.)	1	6	0	1
B1	Operaio (18 ore/sett.)	1	18	1	0
B1	Operaio (12 ore/sett.)	1	12	0	1
A1	Ausiliario (tempo pieno)	1	36	0	1
A1	Ausiliario (24 ore/sett.)	7	168	7	0
A1	Ausiliario (6 ore/sett.)	6	36	0	6
A1	Operaio (18 ore/sett.)	4	72	3	1
A1	Operaio (12 ore/sett.)	4	48	0	4
	N° totale	75	1656	46	29
	Numero dipendenti rapportati a 36 ore (1656/36), per cui risultano rispettati i parametri ministeriali di cui al D.M. 10/04/2017	46	1656		

L'Amministrazione ha effettuato una programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, che, per il periodo 2022/2024 è il seguente:

- Anno 2022: n. 0 cessazione;
- Anno 2023: n. 1 cessazioni;
- Anno 2024: n. 1 cessazioni.

Ai sensi del D. Lgs. 165/2001 le Pubbliche Amministrazioni sono tenute annualmente alla ricognizione delle situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, ognuno per il proprio settore di competenza, hanno attestato che non vi sono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale. Tale situazione è stata formalizzata con atto di giunta n. 126/2022

Con deliberazione giunta n. 138/2022, l'Amministrazione ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Per la formazione del personale 2022 – 2024, l'attività si ispira ai seguenti principi:

- Valorizzazione del personale
- Uguaglianza ed imparzialità;
- Continuità
- Partecipazione, ossia verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- Efficacia, ossia monitoraggio sugli esiti della formazione in termini di gradimento ed impatto sul lavoro;
- Efficienza, ossia ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi;

La formazione si svolgerà in modalità interna ed esterna. Per la prima si farà ricorso alla c.d. formazione a cascata, attraverso l'utilizzo di strumenti quali quotidiani, riviste e abbonamenti che consentiranno un costante aggiornamento del personale di tutti i settori. Per la seconda si farà ricorso prevalentemente a webinar anche in modalità differita, per permettere al personale di non distogliere l'impegno dalla propria attività giornaliera.

Tale attività è già stata prevista con apposita nota del Segretario Generale, prot. 15511/2022 alla quale si rinvia. Si procederà con questo sistema, ferma restando l'autonomia dei responsabili che avranno cura di monitorare le esigenze del proprio personale.

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) non 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" né secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttive trasparenza", né 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.

Si procederà ad un monitoraggio secondo modalità semplificate adatte all'ente tramite l'organizzazione interna (Segretario Generale e Responsabili) e il supporto del Nucleo di Valutazione.