

# **COMUNE DI BRUSCIANO**

Città Metropolitana di Napoli



## Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024

Approvato con deliberazione di G.C. n. 113 del 3/11/2022

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di Brusciano

Indirizzo: Via Cucca n. 9

Codice fiscale: 84005130632

Partita IVA: 01549401212

Sindaco: Giacomo Romano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 55 compreso il Segretario generale

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 16.192

Telefono: 081 5218111

Sito internet: <https://www.comune.brusciano.na.it/>

E-mail: [protocollo@comune.brusciano.na.it](mailto:protocollo@comune.brusciano.na.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.brusciano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.brusciano.na.it)

## **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 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.

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, 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. 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.

Caratteristiche generali del PIAO e il coordinamento tra gli altri strumenti di programmazione vigenti

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione è lo strumento di programmazione triennale introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Esso intende costituire un documento unico di pianificazione e di governance, che raccoglie molteplici strumenti che, in passato, erano adottati separatamente dalle pubbliche amministrazioni.

La norma in esame (art. 6, comma 1) affida al PIAO i compiti di:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione anche in materia di diritto di accesso.

L'orizzonte della programmazione del PIAO è triennale e coincide, di regola, con il triennio oggetto della previsione di bilancio (gli artt. 162 del d.lgs. 267/2000 e 10 d.lgs. 118/2011 dispongono che "il bilancio di previsione finanziario è almeno triennale").

Nella visione del legislatore, il PIAO è in generale uno strumento di programmazione tanto strategica, quanto programmatica (comma 2, lett. a, art. 6).

Il Legislatore demanda al PIAO la definizione:

- degli obiettivi programmatici e strategici della performance
- della 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 di conoscenze tecniche e delle competenze trasversali manageriali;
  - all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale ai cittadini e alle imprese;
- degli 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;
- degli strumenti e fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- dell'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- delle modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- delle modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

### **Rapporti con gli altri strumenti di programmazione**

L'introduzione del PIAO nel sistema di pianificazione e programmazione degli Enti locali pone la questione della sua corretta collocazione, posto che la norma espressamente assegna a tale documento una valenza strategica, oltre che gestionale.

Il PIAO introduce una nuova logica che fa perno sull'integrazione degli strumenti di programmazione strategica, gestionale ed operativa.

Prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina dell'armonizzazione contabile, i confini tra pianificazione strategica, programmazione gestionale ed operativa dell'Ente locale erano più netti.

La pianificazione strategica, di lungo e medio periodo, era riservata alla relazione previsionale e programmatica (RPP), mentre la programmazione gestionale, di breve periodo, era assegnata al bilancio di previsione annuale e nel PEG, quest'ultimo deputato alla individuazione degli obiettivi operativi.

Con l'ampliamento dell'orizzonte temporale del bilancio di previsione e del P.E.G., oggi riferiti di regola ad un triennio, il confine tra la programmazione strategica, gestionale e operativa appaiono meno netti. Ancora oggi, tuttavia, il comma 1 dell'art. 169 del TUEL, assegna al PEG, come nel previgente testo, il compito di

individuare gli “obiettivi di gestione”, piuttosto che quelli strategici.

Con riferimento al Piano della Performance, invece, già l’art. 5, d.lgs. 150/2010, prefigurava un orizzonte triennale, sovrapponendosi dunque agli strumenti di programmazione di medio periodo, sebbene la norma precisava che gli obiettivi dovessero essere riferiti ad un arco temporale annuale.

Il comma 2 dell’art. 6, d.l. 80/2021, assegna oggi al PIAO il compito di definire “gli obiettivi programmatici e strategici della performance”.

Il D.M. 24 giugno 2022 si è posto il problema di raccordare il DUP con il PIAO, prevedendo all’art. 3, comma 2, dispone che per gli enti locali, la sottosezione a) sul valore pubblico della sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”, fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del DUP. Sembra dunque confermata la valenza sovraordinata del DUP rispetto al PIAO con riferimento alla determinazione degli obiettivi strategici.

Al PEG viene riservata la sola assegnazione ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Pertanto, i livelli di programmazione attualmente vigenti per gli enti locali, presentando invece delle zone di interferenza funzionali che consentono, tra l’altro, maggiore organicità nello sviluppo della pianificazione e programmazione strategica.

Da ciò deriva una conseguenza molto importante per la costruzione del PIAO. Assegnare al documento una valenza meramente gestionale od operativa, significa depotenziarlo. Il PIAO finirebbe per risultare la collazione degli altri strumenti di pianificazione e programmazione, i quali continuerebbero a vivere “a comparti stagni”.

Questo, in particolare, è il rischio della prima applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legge 80/2021, che interviene in un momento in cui i principali atti di pianificazione sono già stati approvati.

Il problema viene esaminato nel citato parere del Consiglio di Stato n. 506 dell’8/17 febbraio 2022 sullo schema di DPR recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, che ipotizza la traduzione del PIAO in un ulteriore adempimento formale aggiuntivo “layer of bureaucracy” consistente nella necessità di ricomporre in un documento unitario atti oggetto di separata gestazione. Invero, tale deriva tradisce la ratio ispiratrice dell’art. 6 del D.L. 80/2021, che assegna al PIAO il ruolo omnicomprensivo della programmazione strategica e gestionale della P.A.

Non può che condividersi, dunque, quanto afferma il Consiglio di Stato, secondo cui “il Piao dovrebbe porsi nei confronti dei piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale)”, processo che deve coinvolgere i cittadini e le imprese.

### **Il collegamento con il PEG**

Il comma 4, art. 1, DPR 24 giugno 2022, n. 81, abroga il terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis, d.lgs. 267/2000, a norma del quale “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”.

Ne discende che al PEG viene assegnata, dall’entrata in vigore del citato DPR, una valenza meramente finanziaria, mentre il piano della performance confluisce, come osservato nei precedenti paragrafi, nel PIAO.

Può al riguardo osservarsi, tuttavia, che la pianificazione degli obiettivi non può prescindere dalle effettive disponibilità finanziarie assegnate ai singoli responsabili dei settori.

Ai termini dell’art. 8, comma 1, del D.M. 24 giugno 2022, “Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di

programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”.

Nel ciclo della programmazione, il PIAO si pone dunque a valle del PEG, che naturalmente dovrà essere redatto coerentemente con il bilancio di previsione finanziaria e con il DUP.

È per tale motivo che il termine per l’approvazione del PIAO, a regime, è automaticamente differito a 30 giorni successivi al termine di approvazione dei bilanci, in caso di loro differimento.

Nella redazione del PEG non può prescindere dagli obiettivi di gestione assegnati ai Responsabili dei Servizi, esigendo questi ultimi l’assegnazione delle necessarie dotazioni finanziarie. Dalla stretta interdipendenza tra il PIAO e il PEG, dunque, discende che gli atti siano predisposti parallelamente, in modo che agli obiettivi gestionali sia immediatamente correlata l’assegnazione delle necessarie risorse finanziarie.

### **Gli adempimenti sostituiti dal PIAO**

L’art. 1 del DPR 24 giugno 2022, n. 81, elenca i seguenti piani che sono soppressi ed assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione:

- Piano dei fabbisogni;
- Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile;
- Piani di azioni positive.

### **I contenuti del PIAO e le modalità redazionali**

Il comma 6, art. 6, d.lgs. 80/2021, demanda al Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di conferenza unificata, l’adozione di un Piano tipo.

Il Piano tipo è stato approvato con D.M. 24 giugno 2024. Il provvedimento, cui si attribuisce valenza regolamentare, prevede che il PIAO sia strutturato in quattro sezioni:

- Scheda anagrafica dell’amministrazione, nella quale debbono essere inseriti tutti i dati identificativi dell’amministrazione;
- Valore pubblico, performance e anticorruzione suddivisa in sottosezioni e nella quale dovranno essere previsti, tra l’altro:
  - L’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall’Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione;
  - Il Piano delle performance
  - Il piano di prevenzione della corruzione
- Organizzazione e capitale umano, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione o dall’Ente;
- Monitoraggio, nel quale dovranno essere previste le analisi degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione

Il comma 6, dell’art. 6, d.lgs. 80/2021 qualifica il Piano tipo come uno “strumento di supporto alle amministrazioni”. L’interpretazione letterale farebbe propendere, dunque, per il carattere non cogente del DPR, se non che il Consiglio di Stato nel parere dell’8/17 febbraio 2022, depone per la natura normativa, rilevando che la stessa disposizione di legge prevede “modalità semplificate” di redazione del PIAO, da prevedersi nel Piano tipo, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

L’art. 7 del D.M. 24 giugno 2022 precisa che il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

## **Il termine per l'approvazione del piano**

A norma del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Il termine di approvazione in prima applicazione del 31 dicembre 2021, originariamente previsto dal D.L. 80/2021, è stato oggetto di ripetute proroghe (dapprima con il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, che ampliava il termine al 30 aprile 2022 in generale e al 31 luglio 2022 per gli enti locali, poi con il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, che faceva slittare ulteriormente il termine al 30 giugno 2022 e al 30 settembre 2022 per gli enti locali). Il Decreto del 24 giugno 2022 ha infine disposto, nel suo articolo 8, al comma 2 che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”. Al comma 3 precisa inoltre che “in sede di prima applicazione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del presente decreto, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”.

Si tratta dunque di un termine mobile, ancorato al termine di approvazione del bilancio di previsione il quale, per il 2022, per effetto del decreto 28 luglio 2022, è fissato alla data del 31 agosto 2022. In applicazione del comma 3 dell'art. 8, D.M. 24 giugno 2022, dunque, per gli enti locali il termine per l'approvazione del PIAO 2022-2024 scade il 31.12.2022.

## **Sanzioni per la mancata approvazione del PIAO**

L'art. 6, comma 7, d.l. 9 giugno 2021, n. 80, dispone che in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'art. 19, comma 5, lett. b), del d.l. 24 giugno 2014, n. 90, ossia:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano della performance, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- divieto di assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo, l'erogazione, nella quale debbono essere inseriti tutti i dati identificativi dell'amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità correlate alla misurazione della performance è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano della performance;
- l'applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, a carico dell'organo che abbia omesso di adottare il piano triennale di prevenzione della corruzione e dei programmi triennali di trasparenza.

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione di programmazione Valore pubblico**

Ai termini del comma 2, art. 3, D.M. 24 giugno 2022, la sottosezione sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione ed, in particolare, agli indirizzi politici e gli obiettivi strategici intesi come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il vigente DUP 2022-2024 del Comune di Brusciano è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. 12 del 31 marzo 2022.

Il D.U.P. parte dalle linee programmatiche di mandato presentate al Consiglio comunale (del. n. 4 del 21.02.2022). Esse definiscono la visione che sovrintende tutti i documenti di pianificazione e di programmazione.

link DUP

( <https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/getfile.aspx?ref=2248> )



**Modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità**

Le linee di mandato e gli obiettivi strategici individuati dal DUP enfatizzano la necessità, per il Comune di Brusciano, di perseguire un più elevato livello di apertura dei servizi comunali al cittadino.

L'Ente intende attuare la piena accessibilità delle aree pubbliche da parte della popolazione anziana e dei portatori di disabilità. Sotto quest'ultimo profilo, dunque, tutta la programmazione delle opere pubbliche concorrerà alla ridefinizione degli spazi urbani al fine di incrementare il livello di vivibilità e della qualità di vita.

Il tema principale è ridefinire i canali di accesso digitali.

Il Piano Operativo del Lavoro Agile è dedicato a tale tematica.

Il COVID-19 ha spinto l'organizzazione comunale verso una maggiore flessibilità nell'erogazione dei servizi anche con modalità telematica.

E' necessario adeguare il sito istituzionale alla luce delle disposizioni più stringenti desumibili dalle nuove specifiche dell'Agenzia Digitale correlate all'attuazione del PNRR.

## **Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti**

A norma del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), convertito con la legge 11 settembre 2020, n. 120, (cosiddetto "DL Semplificazioni") la Conferenza unificata il 23 novembre 2020 ha approvato l'Agenda digitale 2020- 2023 in prima stesura.

Tale documento è stato aggiornato dalla Conferenza in data 11 maggio 2022.

Una caratteristica chiave dell'Agenda Semplificazione è il coordinamento tra più livelli di amministrazione, azione che ha richiesto una tempistica che prevede entro il 30 giugno 2023:

- la standardizzazione della modulistica per il primo set di procedure semplificate;
- la Pubblicazione di un primo catalogo dei regimi e delle procedure.

In attesa del completamento dei lavori preliminari che coinvolgono il Dipartimento per la Funzione Pubblica, le Regioni, l'ANCI, l'UPA e le altre amministrazioni competenti per materia, il Comune di Brusciano ha intrapreso con decisione una strada volta alla digitalizzazione dei flussi di lavoro.

Sul fronte degli interventi finanziati dal PNRR, l'Ente ha richiesto il finanziamento dei seguenti progetti:

1. Avviso Pubblico 'Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)' - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU.;
2. Avviso Pubblico "Misura 1.4.4 - SPID CIE" - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE";
3. Avviso Pubblico "Misura 1.4.3 PagoPA - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE";
4. Avviso Pubblico "Misura 1.4.3 APP IO" – Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE";
5. Avviso Pubblico "Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI (APRILE 2022)" - M1C1 PNRR Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NextGenerationEU.

Le seguenti candidature sono state anche assegnate al Comune di Brusciano:

1. Abilitazione al cloud per le PA Locali;
2. Avviso misura 1.4.4 " Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID CIE";
3. Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO";
4. Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici".

## **Sottosezione di programmazione Performance**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione subentra al Piano della performance, ossia al precedente strumento di programmazione degli obiettivi gestionali, che per gli enti locali veniva unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione ai sensi del previgente ultimo periodo dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL.

Il Documento Unico di Programmazione continua a definire gli indirizzi e la pianificazione strategica dell'attività politica ed amministrativa dell'Ente, benché – per quanto osservato nell'introduzione – i confini tra pianificazione strategica e programmazione gestionale sono meno netti e la prima diviene oggetto di rilettura e specificazione da parte del PIAO.

Al riguardo si fa riferimento:

- alle principali direttive di indirizzo politico espresse dal DUP, approvato con delibera n. 12 del 31.03.2022, con riferimento al triennio 2022-2024;
- gli obiettivi desumibili dal PEG – Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance 2022-2024 approvati con delibera di G.C. n. 69 del 20/07/2022 e s.m.i..

Link PEG – Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance 2022-2024

**1. Delibera n.97 del 22.09.2022**

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=192&IDNODE=>

**2. Delibera n.69 del 20.07.2022**

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=192&IDNODE=>

## **Pari opportunità e l'equilibrio di genere**

Il Comune di Brusciano intende conformare l'azione amministrativa e di gestione del personale al sostegno degli obiettivi di parità, di pari opportunità e di contrasto ad ogni tipo di discriminazione a favore di tutto il personale, con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nell'usufruire delle opportunità promosse dall'Ente.

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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi.

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro; valorizzazione ed ascolto delle persone; attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità; operatività e chiarezza dei ruoli; equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs.165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Rilevanti a tale riguardo sono altresì le seguenti fonti:

- Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia";

Da ultimo, l'art. 1, D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, in attuazione della delega contenuta dall'art. 6, comma 5, D.L. 80/2021, ha abrogato l'adempimento relativo all'adozione del Piano delle Azioni Positive, quale atto autonomo, facendolo confluire nel PIAO.

Il Comune di Brusciano ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con i cittadini, per favorire la qualità dei servizi erogati, lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi agli utenti interni ed esterni all'amministrazione.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è quello di avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione e che praticino coscientemente il proprio

ruolo di interfaccia tra la Città e le istituzioni pubbliche, dandone dignità.

In questa direzione, in particolare, nel corso del prossimo triennio, si intende realizzare un piano di azioni positive teso a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane, garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono susseguite in questo ente, consolidando quanto già attuato.

#### Personale in servizio al 31.12.2021

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, considerato anche il segretario comunale, è la seguente:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Segretario
Donne	1	6	4	4	1
Uomini	7	17	6	8	
Totali	8	23	12	12	1

Per quanto riguarda i titolari di posizione organizzativa, il personale con funzioni apicali risulta essere suddiviso come di seguito si riporta:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Totali
Donne	1
Uomini	7
Totale	8

I dipendenti part time sono 13, di cui 5 donne e 8 uomini.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è riportata nei prospetti allegati 1 e 2.

Link Piano Azioni Positive Pari Opportunità approvato con delibera G.C. n. 5 del 13.01.2022

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=217&IDNODE=>

#### **Formazione**

La formazione è un investimento a lungo termine, una leva strategica che evidenzia l'importanza di una visione futura, favorendo i processi di cambiamento sia strutturale, sia dell'individuo e permettendo allineamenti delle competenze delle risorse umane con le esigenze organizzative. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Il Comune di Brusciano curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Link Piano della Formazione approvato con delibera G.C. n. 103 del 29.09.2022.

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=168&IDNODE=>

## **Obiettivi gestionali**

Gli obiettivi gestionali sono individuati nel Piano dettagliato degli Obiettivi e della Performance allegato al PEG 2022-2024.

Il PIAO mantiene distinti gli obiettivi che discendono direttamente dal DUP da quelli di gestione che vengono proposti dai Responsabili dei Servizi e che risultano funzionali a garantire una maggiore efficienza dell'apparato amministrativo.

Per gli obiettivi di diretta derivazione dal DUP, si darà evidenza della correlazione con la pianificazione di alto livello, individuando le necessarie connessioni con le politiche di mandato, gli indirizzi strategici e gli obiettivi strategici.

Poiché i responsabili delle strutture possono cambiare nel corso dell'anno, i Responsabili dei Servizi avranno cura di verbalizzare il passaggio di consegne delle attività correlate all'attuazione degli obiettivi, evidenziando congiuntamente il grado di realizzazione delle attività connesse, al fine di consentire al Nucleo di calcolare l'apporto di ciascun responsabile al risultato finale.

Link PEG - Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance approvato con delibera G.C. n.69 del 20.07.2022 e s.m.i.

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=192&IDNODE=>

## **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Comune di Brusciano ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'illegalità e per la Trasparenza e l'integrità (P.T.P.C.T.) relativo al triennio 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 21 aprile 2022.

Nel PTPCT, redatto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, sono rinvenibili i contenuti che l'art. 3, comma 1, lett. c), del D.M. 24 giugno 2022 prescrive, ossia:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche

- per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
  - il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
  - la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Il PTPCT 2022-2024 è da intendersi parte integrante del PIAO del Comune di Brusciano. Link

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=275&IDNODE=>  
[Delibera n.36 - Approvaazione Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022 - 2024 \(7\).pdf](#)

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa**

L'attuale organigramma è articolato su nove settori.

Il personale è assegnato ai servizi come da allegato n. 3.

#### **Organizzazione del lavoro agile**

L'art. 4, c. 1, lett. b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sotto-sezione debbano essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, c. 1, L. n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "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'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21, fonti normative che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Si allega il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024 All. 4.

#### **Piano triennale del fabbisogno del personale**

Il Piano triennale del fabbisogno del personale, unitamente alla ricognizione delle eccedenze di personale, è stato approvato con delibera di G.C. n. 15 del 08.02.2022, rimodulato con deliberazione di GM n. 61 del 23.06.2022 e con deliberazione di GM n. 113 del 03.11.2022 All. 5.

## **Strategie di formazione del personale**

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.

Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Nell'ambito della sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO, il D.M. 24 giugno 2022 inserisce anche la programmazione degli interventi formativi, un tempo affrontati nell'ambito del "Piano annuale della formazione del Personale". Nel PIAO sono dunque espresse, in un'ottica di pianificazione integrata, anche le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione degli obiettivi di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;
- servizi di competenza professionale;
- servizi di contenuto formativo;
- priorità degli interventi formativi;
- metodologia didattica ritenuta più idonea;
- strumenti attuativi;
- risorse necessarie;
- qualità degli interventi realizzati.

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- programmazione degli interventi formativi;
- analisi delle risorse finanziarie disponibili;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

### Obiettivi



L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

#### Metodologie di formazione

Per l'anno 2022 gli interventi formativi si articoleranno in attività di formazione a distanza.

#### Destinatari degli interventi di formazione

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà consentita con le posizioni organizzative.

Per le categorie A e B il corso di formazione può essere tenuto dall'apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo.

Saranno, quindi, coinvolti tutti i servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune.

#### Modalità di attuazione

L'apicale di ciascun servizio provvede alla predisposizione del piano di formazione annuale riguardante il proprio servizio nell'ambito della proposta di bilancio. Il piano di formazione dovrà essere coerente con le disponibilità finanziarie e con i limiti di spesa previsti per l'anno di riferimento. In caso contrario non potrà essere accolto e inserito nel bilancio di previsione finanziario.

Le iniziative di formazione saranno realizzate preferibilmente in strutture dell'amministrazione, con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici.

Al fine di garantire la partecipazione di tutti i dipendenti interessati alle attività formative, senza penalizzare i servizi, potranno essere organizzate più edizioni per il medesimo corso predisponendo criteri di rotazione del personale.

#### Monitoraggio e valutazione

Del corso di formazione dovrà redigersi apposita relazione all'apicale del servizio e per gli apicali, al Segretario comunale e alla Giunta per conoscenza.

Il corso dovrà essere attestato e l'attestazione dovrà essere archiviata nell'apposita cartella individuale in deposito presso l'ufficio personale.

Si rinvia al Piano della formazione link.

**1. Delibera di G.C. n.103 del 29.09.2022**

<https://servizionline.hypersic.net/cmsbrusciano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=168&IDNODE=>

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

**Monitoraggio delle misure previste nella sezione Valore Pubblico e Performance**

Strumenti e modalità di monitoraggio e soggetti responsabili

Le azioni previste nel P.I.A.O. sono funzionali ad un progressivo e costante miglioramento della qualità dei servizi resi dal Comune di Brusciano, nonché al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei suoi dipendenti.

A seconda delle tipologie di azioni, il sistema di monitoraggio impiega metodi e soggetti diversificati.

Il sistema di monitoraggio può essere esemplificato come segue:

Tipologia degli obiettivi	Fonti normative	Metodologia	Soggetti competenti
Obiettivi di valore pubblico	Documento Unico di Programmazione (art. 170 TUEL); Rendiconto di Gestione (art. 227 e ss. TUEL); Regolamento comunale sui controlli interni.	Ciclo della programmazione; Controllo strategico; Rendiconto dei risultati della gestione.	Consiglio comunale; Giunta Nucleo di Valutazione; Collegio dei Revisori dei Conti; Segretario generale e Responsabili dei Servizi.
Obiettivi gestionali previsti nel piano della performance	Regolamento comunale sui controlli interni; Regolamento per la valutazione della performance	Controllo di gestione.	Giunta comunale; Nucleo di Valutazione.

Per quanto attiene agli obiettivi riportati nella sezione “Valore pubblico, performance, anticorruzione” attinenti alle pari opportunità e all’equilibrio di genere, il monitoraggio potrà avvalersi anche del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

**Rilevazione della soddisfazione degli utenti**

Il grado di soddisfazione da parte dei cittadini e degli utenti dei servizi comunali potrà essere oggetto di valutazione anche per il tramite di questionari specifici, somministrati on-line attraverso il sito web del Comune di Brusciano e, successivamente, attraverso le applicazioni telematiche in via di implementazione.

I risultati dei questionari saranno resi accessibili ed utilizzati dai soggetti deputati al controllo del grado di implementazione delle azioni previste dal P.I.A.O.

**Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Gli strumenti di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono previsti nel PTPCT 2022-2024 di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 36 del 21.04.2022 alla quale si rimanda.