

Comune di SAMBUCA DI SICILIA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(Art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

PREMESSA:

- Riferimenti normativi.....
- Finalità del PIAO.....

SEZIONE 1:

- Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3:

- Struttura organizzativa (*organigramma*).....
- Organizzazione del lavoro agile
- Fabbisogno di personale
- Formazione del personale

SEZIONE 4:

- Monitoraggio

PREMESSA

Riferimenti normativi:

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, 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 (PIAO).

Con successivo D.L. del 30 dicembre 2021, n. 228 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO.

Con ulteriore D.L. del 30 aprile 2022, n. 36, ai sensi dell'art. 7 comma 1 lett. a), ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con DPR del 24-6-2022 n.81 è stato approvato il regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

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

Con DPCM del 24-6-2022 del Ministro della Funzione Pubblica sono state definiti i contenuti del PIAO e anche in modo semplificato per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO 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, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definiscono le strategie di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Nella redazione del PIAO 2022-2024, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

-il D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto concerne la Performance.

-il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013 riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza.

-le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione, in materia di Organizzazione del lavoro agile.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario Generale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Finalità del PIAO:

Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica della Pubblica Amministrazione e una maggiore semplificazione;

Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività Amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta 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 e successivi, proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Sambuca di Sicilia
Indirizzo	Corso Umberto I°, 226 - 92017 - AG
Codice Fiscale – P.Iva	92006260845
Codice IPA	C_h743
Sindaco	Ciaccio Leonardo
Numero dipendenti al 31.12.2021	91
Numero abitanti al 31.12.2021	5467
Comparto di appartenenza	Enti Locali
Recapito Telefonico	0925-940111
Sito Internet:	https://www.comune.sambucadisicilia.ag.it
E-Mail:	comune@comune.sambucadisicilia.ag.it
PEC:	protocollo@pec.comune.sambucadisicilia.ag.it

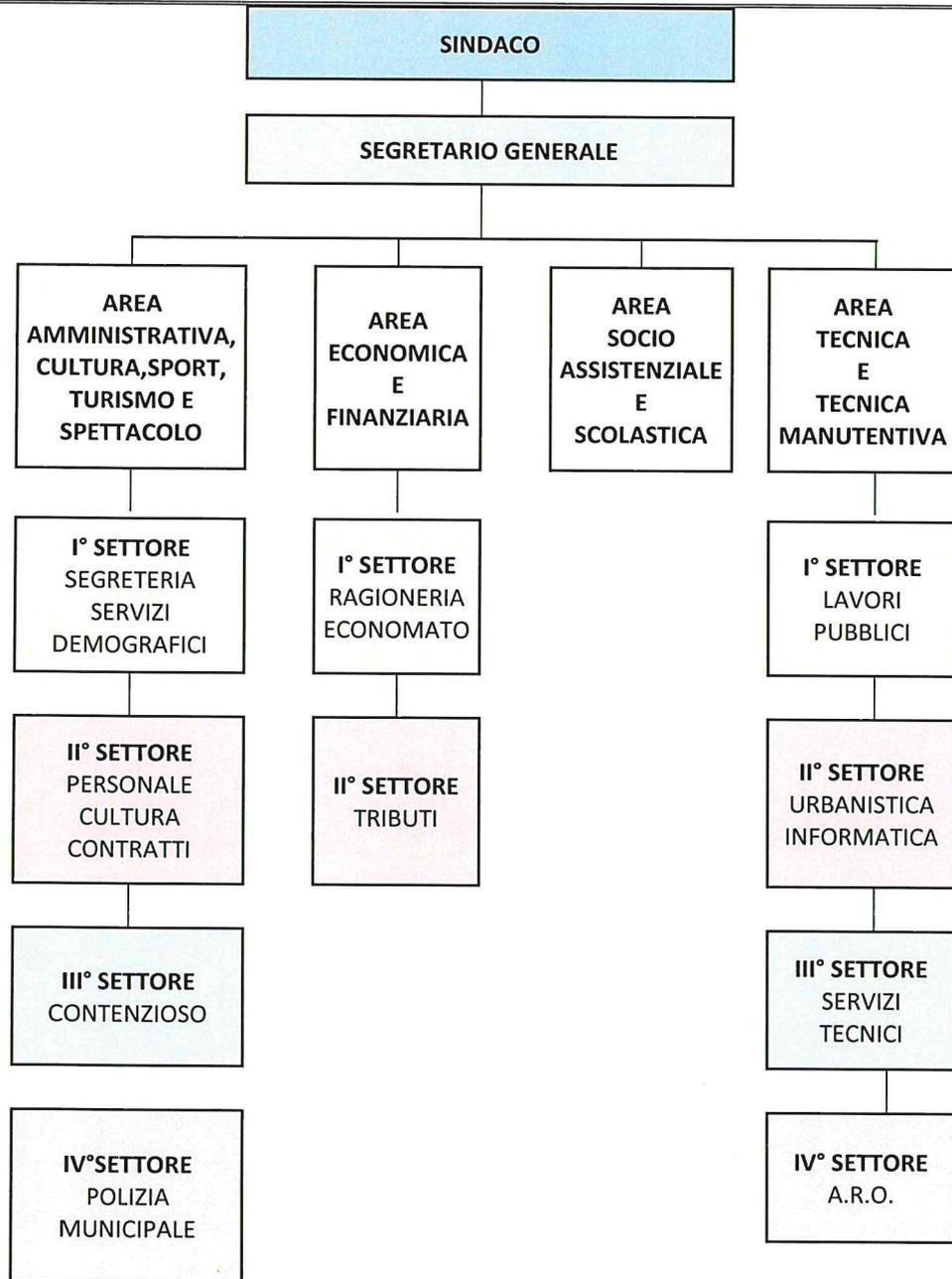
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Valore pubblico</p>	<p>Documento Unico di Programmazione 2022-2024 Deliberazione di C.C. n. 31 del 19.08.2022</p>	<p>La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti e cittadini.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Performance</p>	<p>Regolamento della Performance di cui alla Deliberazione di G.M. n. 127 del 11.07.2018</p> <p>Piano della Performance Anno 2022 Delibera di G.M. n. 153 del 12.12.2022</p>	<p>La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.</p> <p>Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.</p> <p>L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Deliberazione di G.M. n. 46 del 29.04.2022</p>	<p>La presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p> <p>L'obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, senza aggravii burocratici, con un approccio flessibile e contestualizzato, anche attraverso la semplificazione del quadro regolatorio, in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e delle attività istituzionali, secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.</p> <p>Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n.190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013.</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p style="text-align: center;"><u>Struttura organizzativa</u></p>	<p style="text-align: center;">Struttura organizzativa</p> <p style="text-align: center;">SI</p>	<p>L'organizzazione della struttura e dell'attività si conforma ai seguenti criteri:</p> <p>a) «Articolazione e collegamento» - gli uffici ed i servizi sono articolati per funzioni omogenee (<i>finali e strumentali o di supporto</i>) e tra loro collegati anche mediante strumenti informatici e statistici;</p> <p>b) «Trasparenza» - l'organizzazione deve essere strutturata in modo da assicurare la massima trasparenza dell'attività amministrativa e garantire il diritto di accesso ai cittadini;</p> <p>c) «Partecipazione e responsabilità» - l'organizzazione del lavoro deve stimolare la partecipazione attiva di ciascun dipendente, responsabilizzando lo stesso per il conseguimento dei risultati, secondo il diverso grado di qualificazione e di autonomia decisionale;</p> <p>d) «Flessibilità»- deve essere assicurata ampia flessibilità nell'organizzazione delle articolazioni strutturali e nell'impiego del personale, nel rispetto delle qualifiche di appartenenza e delle specifiche professionalità, e nell'ambito della normativa contrattuale possono essere attuati processi di mobilità del personale, all'interno ed all'esterno dell'Ente, nel rispetto delle norme legislative vigenti;</p> <p>e) «Armonizzazione degli orari» - gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro devono essere armonizzati con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato. L'orario di lavoro è funzionale all'efficienza ed all'orario di servizio.</p> <p>La struttura organizzativa è articolata in Aree di Attività, Settori ed Uffici così come da prospetto dell'organigramma appresso descritto. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.</p> <p>L'Area è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata:</p> <p>a) alle analisi di bisogni;</p> <p>b) alla programmazione;</p> <p>c) alla realizzazione degli interventi di competenza;</p> <p>d) al controllo, in itinere, delle operazioni;</p> <p>e) alla verifica finale dei risultati.</p> <p>L'Area comprende uno o più settori o uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e composto di una o più attività omogenee;</p> <p>Il Settore costituisce un'articolazione dell' Area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente. Svolge precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.</p> <p>L'Ufficio è, in senso proprio, uno degli elementi nei quali si articola la struttura organizzativa dell'Ente, costituito da una o più persone e dotato di beni strumentali per lo svolgimento dei compiti assegnati. Il numero degli uffici e dei settori e le rispettive attribuzioni sono definiti tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.</p>
---	--	--

ORGANIGRAMMA



<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><u>Organizzazione del Lavoro Agile</u></p>	<p>Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui alla Deliberazione di G.M. n. 126 del 08.11.2022</p>	<p>La sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale e con le disposizioni di cui al CCNL - Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.</p> <p>Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 e agli artt. 63 e seguenti del sopracitato C.C.N.L., è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Le Amministrazioni, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adotta misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><u>Fabbisogno di Personale</u></p>	<p>Piano Triennale del Fabbisogno del Personale di cui alla Deliberazione della G.M. n. 52 del 04.05.2021</p> <p>Piano delle Azioni Positive di cui alla Deliberazione di G.M. n. 136 del 18.11.2022</p>	<p>La sottosezione, indica 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni.</p> <p>Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettano ed attuano i Piani delle Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro. Predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.</p>

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><u>Piano della formazione</u></p>	<p>Piano della Formazione del Personale di cui alla Deliberazione di G.M. n. 146 del 01.12.2022</p>	<p>Le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, sono tenute, nell'ambito della gestione del personale, a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle qualità di erogazione dei servizi ai cittadini.</p> <p>La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze e sulle competenze delle risorse umane, è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei servizi ai cittadini.</p> <p>La formazione assolve ad una duplice funzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzazione del personale; - miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. <p>E' necessario, pertanto, puntare sulle know how delle proprie risorse ed avere la capacità di evolvere rapidamente in funzione degli obiettivi. Le amministrazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. Il ruolo strategico delle attività formative e l'obiettivo fondamentale è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni, che dovranno predisporre un piano di formazione del personale nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e attuare politiche di reclutamento e formazione finalizzate alla conoscenza e a competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.</p>
--	---	---

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si sconta l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precise modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano. Le azioni previste nel P.I.A.O. sono funzionali ad un progressivo e costante miglioramento della qualità dei servizi resi dal Comune di Sambuca di Sicilia, 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.

In sintesi, il sistema di 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'articolo 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022 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 "Performance".

➤ secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

➤ secondo le modalità definite dall'articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

I controlli interni del Comune di Sambuca di Sicilia sono disciplinati dalle disposizioni di cui alla deliberazione del C.C. n. 3 del 06.04.2013, che definisce diverse tipologie di controllo interno:

➤ **Controllo di regolarità amministrativa e contabile** volta a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, nonché la regolarità contabile degli atti amministrativi;

➤ **Controllo strategico** finalizzato alla verifica del conseguimento delle finalità previste nei documenti di pianificazione e programmazione dell'organo politico e amministrativo, valutando l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico – amministrativo, in termini di coerenza tra obiettivi strategici e risultati raggiunti;

➤ **Controllo di gestione** ai fini della verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti, nonché tra risorse umane, strumentali e finanziarie impiegate e risultati raggiunti;

➤ **Valutazione della dirigenza diretta** alla valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale tenendo in considerazione i risultati dell'attività amministrativa e della gestione;