



**COMUNE DI CANISTRO**  
(Provincia Di L'Aquila)

---

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**  
**N. 108 DEL 16/12/2022**

<b>OGGETTO:</b>	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021
-----------------	--

L'anno duemilaventidue il giorno sedici del mese di Dicembre alle ore 17:00, presso la SALA GIUNTA, ed in seguito a rituale convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	VITALE GIANMARIA	SI
VICE SINDACO	DI PIETRO PAOLO	SI
ASSESSORE	PERSIA ALESSANDRO	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale DOTT.SSA D'AGOSTINO ASSUNTA, che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza del Collegio, il Presidente VITALE GIANMARIA, il quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe ed invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto la proposta di deliberazione avente ad oggetto: “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.” che viene allegata per diventare parte integrante e sostanziale del presente atto.

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, di cui all’art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000, reso dal responsabile della prevenzione e corruzione Dott.ssa Assunta D’Agostino;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, di cui all’art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000, reso dal responsabile dell’Area Economico-Finanziaria Dott.ssa Maria Di Genova.

Ritenuto di dover approvare detta proposta.

Con voti favorevoli unanimi, legalmente resi;

### DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.” che viene allegata al presente atto con il n° 1) per diventarne parte integrante e sostanziale.

Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**Di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;**

Di dare mandato al Responsabile Area Segreteria, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Di dare mandato al Responsabile Area Segreteria di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Inoltre,

#### LA GIUNTA COMUNALE

In considerazione dell'urgenza che riveste l'adempimento;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente resi;

#### DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4°, del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000.

Comune di CANISTRO

# Provincia di L'Aquila

## Piano integrato di Attività ed 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).**

### Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

### Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento

della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a. autorizzazione/concessione;
- b. contratti pubblici;
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d. concorsi e prove selettive;
- e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito

principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Comune di CANISTRO	
Indirizzo: Piazza Municipio n.1	
Cod ice fiscale/Partita IVA: 00204900666	
Sindaco: VITALE GIANMARIA	
Numero dipendenti al 31 dicembre 2021, anno precedente: n. 6	
Telefono: 0863-97142	
Sito internet istituzionale: <a href="http://www.comunecanistro.it">www.comunecanistro.it</a>	
email: <a href="mailto:info@comunecanistro.it">info@comunecanistro.it</a>	
Posta Elettronica Certificata: <a href="mailto:info@pec.comunecanistro.it">info@pec.comunecanistro.it</a>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione</b>	(DUP) Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.8 del 22/03/2022;
<b>Valore pubblico</b>	La Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024 è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.20 del 28/04/2022.
<b>Sottosezione di programmazione</b>	Piano della Performance è stata approvata con la Deliberazione G.C. n. 69 del 05/08/2022 e Deliberazione G.C. n. 89 del 14/10/2022.
<b>Performance</b>	Il regolamento per la valutazione della performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 20/12/2016.
	Piano delle azioni positive: - La Giunta Comunale con Deliberazione della n.59 del 10/11/2017: 1) ha Istituito il (CUG) Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art.21 della L. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011;

2) ha stabilito che il C.U.G. sarà composto come segue:

- n. 1 rappresentante effettivo e n. 1 supplente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2011 (CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL);

- rappresentanti effettivi e rappresentanti supplenti quali rappresentanti dell'Amministrazione nominati tra il personale dipendente (di ruolo e non di ruolo, compresi i responsabili dei servizi) a seguito di apposito avviso per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalle Rappresentazioni sindacali;

3) ha demandato al competente Responsabile dell'ufficio Amministrativo la predisposizione dell'avviso di interpello interno per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione e dei loro supplenti, la richiesta formale alle OO.SS. dei nominati dei loro rappresentanti nonché l'adozione del provvedimento di nomina del Comitato in oggetto;

3) ha dato mandato al Comitato Unico di garanzia di adottare un Regolamento interno di funzionamento entro 60 giorni dalla sua costituzione e nel rispetto delle linee guida contenute nella direttiva del 4.3.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

4) ha dato atto che ai componenti del CUG non verrà corrisposto alcun compenso.

Con nota Prot. n. 2092 del 20/07/2018, inviata alle organizzazioni Sindacali, alla RSU e ai Responsabili di Area, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001, al fine della costituzione del Comitato Unico di Garanzia per il Triennio 2018/2020 il Segretario Comunale ha chiesto di designare, entro il 15/09/2018, i rispettivi rappresentanti all'interno del CUG.

Non hanno risposto né le organizzazioni sindacali, né i dipendenti comunali. E' in corso una nuova richiesta.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'TRIENNIO 2022-2024**

### **Premessa**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "*favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio

2022/2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. collaborazione con il CUG che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **L'organico del Comune**

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di CANISTRO non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune è il seguente:

Dipendenti al 31.12.2021 – n. 6 di cui:

- N. 1 donne e N. 5 uomini



AREA AMMINISTRATIVA -FINANZIARIA:

Responsabile area - Cat. D – DONNA– titolare di P.O.

Dipendente Ufficio Demografico Cat. B – UOMO

AREA TECNICA E DI VIGILANZA

Responsabile area Tecnica Cat. D – UOMO – titolare di P.O.

n. 2 dipendenti Ufficio manutentivo Cat. A – UOMO

n. 1 dipendente Ufficio Vigili Cat. C – UOMO a tempo determinato

Posizioni Organizzative n. 2 di cui:

n. 1 donna e n. 1 uomo

**Obiettivi**

Il piano delle azioni positive è 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 avvicendate in questo ente.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti *principi*:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto

delle condizioni specifiche di uomini e donne;

5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;

7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio si considerano rilevanti i seguenti obiettivi:

### **ORARI DI LAVORO**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche:

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

### **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

### **Le azioni positive**

1) collaborare con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* previsto dal CCNL e dalla normativa vigente;

2) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

3) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

### **ORARI DI LAVORO**

**Azione positiva 1:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Azione positiva 3:** L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario

di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Il piano è rivolto a tutti i dipendenti.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

### **MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

	<p>Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie.</p> <p>Il Piano, dopo l'approvazione, sarà comunicato alla RSU, ove costituita.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 37 del 22/04/2022.</p> <p>Gli allegati sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>il piano prevenzione corruzione triennio 2022-2024</li> <li>il programma della trasparenza 2022-2024</li> <li>l'analisi del contesto esterno e interno</li> <li>la mappatura dei processi – valutazione dei rischi</li> </ul>
<p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>	
<p><b>Sottosezione di programm azione</b></p>	

<p>Struttura organizzativa</p>	<p>La Struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/10/2022:</p> <p><b>AREA AMMINISTRATIVA -FINANZIARIA:</b></p> <p><b>Posti coperti</b> n. 2 – 36 ore settimanali:  Responsabile area - Cat. D/2 – titolare di P.O.  Dipendente Ufficio Demografico Cat. B/8 –</p> <p><b>Posti vacanti</b> n. 1:  Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali</p> <p><b>AREA TECNICA E DI VIGILANZA</b></p> <p><b>Posti coperti</b> n. 3 – 36 ore settimanali:  Responsabile area Tecnica Cat. D/6 – titolare di P.O.  n. 2 dipendenti Ufficio manutentivo Cat. A/6  n. 1 dipendente Ufficio Vigili Cat. C/1 – a tempo determinato</p> <p><b>Posti vacanti</b> n. 3:  Cat. D/1- part-time 18 ore settimanali  Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali –  Agente di Polizia Locale  Cat. A/1- part-time 18 ore settimanali</p>
<p>Sottosezione di programmazione  Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA): non ancora adottato, comunque durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid 19 è stata data la possibilità di lavorare da remoto ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, compatibilmente con le tipologie delle mansioni assegnate.</p> <p><b>Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)</b></p> <p>Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).</p> <p>Attualmente, infatti, il comma 1 dell'art. 14,</p>

della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme

	<p>associative.</p> <p>In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, è stato approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n.91 del 21/10/2022.</p> <p><b>PER IL TRIENNIO 2022 – 2024 IL PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEI POSTI VACANTI:</b></p> <p>Nell’anno 2023</p> <p>Cat. D/1- part-time 18 ore settimanali -Ufficio Tecnico</p> <p>Nell’anno 2024</p> <p>Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali – Agente di Polizia Locale</p> <p>Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali - Istruttore Ufficio Ragioneria-Tributi</p> <p>Cat. A/1- part-time 18 ore settimanali Ufficio Manutentivo.</p> <p><b>INOLTRE PER IL TRIENNIO 2022-2024 potrebbero rendersi necessarie le ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO per l’eventuale</b> sostituzione dei seguenti posti:</p> <p>n. 1 istruttore direttivo, Responsabile dell’area tecnica Cat. D/6 e n. 1 esecutore area Amministrativa-Ufficio Demografico, Cat. B/8, che potrebbero fare richiesta di pensionamento ai sensi dell’art. 14 del D.L. n. 4 del 28.01.2019 (quota 100, maturata al 31/12/2021).</p> <p><b>PER IL TRIENNIO 2022-2024 E’ PREVISTO IL SEGUENTE PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:</b></p>



**AREA FINANZIARIA E TRIBUTI:**

- copertura n. 1 posto di Cat. C - part-time 18 ore settimanali, a supporto dell'unica dipendente in servizio.

**AREA DI VIGILANZA:**

- copertura n. 1 posto di Cat. C- full-time 36 ore settimanali, fino al 31/12/2023 giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 18/06/2021.

**AREA TECNICA:**

- copertura n. 1 posto di Cat. A - part-time 18 ore settimanali per potenziamento l'ufficio manutentivo.

- copertura n. 1 posto di Cat. D part-time 18 ore settimanali per l'ufficio lavori pubblici, PNRR, per affiancamento dell'unico dipendente in servizio.

- assunzione personale LSU o iscritti in liste di mobilità, reddito di cittadinanza e Borse lavoro per potenziamento dell'ufficio per esigenze straordinarie.

- attivazione con ANCI Abruzzo, progetti di servizio civile universale.

- **ufficio di staff** del Sindaco e degli assessori nel limite della disponibilità di spesa del 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) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)

di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Proposta di delibera Giunta Comunale n. 196 del 21/10/2022

Servizio	AREA SEGRETARIO COMUNALE
Ufficio	UFFICIO SEGRETARIO COMUNALE
Proponente/Relatore	VITALE GIANMARIA

<b>OGGETTO:</b>	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021
-----------------	--

**VISTO il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113,**

**VISTO il DPR del 24 giugno 2022 n. 81 (G.U. n. 151 del 30/06/2022)“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.”**

**VISTO il DECRETO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. n.209 del 7-9-2022) “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”**

**VISTO l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che testualmente recita:**

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c)compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli

obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'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, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le 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;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è **adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.**

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.";

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

7-bis. Le Regioni ..... omissis

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. **Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti** provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

#### **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 decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

**DATO ATTO** che il Comune di CANISTRO:

- alla data del 31/12/2021 aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 5 dipendenti a tempo indeterminato e n. 1 dipendente a tempo determinato;

- alla data del 31/12/2021, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge 158/2017;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio Comunale n.20 del 28/04/2022, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio Comunale n.21 del 28/04/2022, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024 ;

**DATO ATTO** che il Comune di CANISTRO ha provveduto ad approvare I seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n 37 del 22/04/2022;
- Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 05/08/2022 e deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 14/10/2022;
- Piano delle azioni positive: con deliberazione di Giunta Comunale n.59 del 10/11/2017 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, il Piano 2022-2024 è in corso di redazione;
- Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.91 del 21/10/2022;

CONSIDERATO che alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel DPR n. 81 del 24/06/2022 "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e nel Decreto del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica concernente il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione", che sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;

Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

**RILEVATO** che il **Decreto** del Presidente della Repubblica del **24 giugno 2022 n. 81** "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";
- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto*

*legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", **decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione:**

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e **il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione** di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

**DATO ATTO** che il **decreto** del Ministro per la Pubblica Amministrazione **n. 132 del 30/07/2022**, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, **che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:**

## **SEZIONE 1.**

### **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

## **SEZIONE 2.**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**Sottosezione** di programmazione a)- b)- c):

#### **a) Valore pubblico:**

ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto n. 132 del 30/07/2022, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

#### **b) Performance:**

sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente*

*destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”*, pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

**c) Rischi corruttivi e trasparenza:**

ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), del Decreto n. 132 del 30/07/2022 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. 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 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art. 1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

**SEZIONE 3.**

**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione di programmazione

**a) Struttura organizzativa:**

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto n. 132 del 30/07/2022, la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

**b) Organizzazione del lavoro agile:**



ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto n. 132 del 30/07/20221, nella presente sottosezione di programmazione sono 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;

#### **c) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:**

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, del Decreto n. 132 del 30/07/2022, la presente sottosezione di programmazione, 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni

### **SEZIONE 4.**

#### **MONITORAGGIO:**

- ai sensi dell'art. 5, del Decreto n. 132 del 30/07/2022, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico " e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi Corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni dell'ANAC .

- ai sensi dell'art. 2, comma 2, del Decreto n. 132 del 30/07/20221: *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113."*

- ai sensi dell'art. 6, del Decreto n. 132 del 30/07/20221, sono definite le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *"Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo"* e ai sensi dell'art. 6, comma 1 che *"le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto, considerando ai sensi dell'art. 1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, quali aree di rischio corruttivo, quelle relative a:*

**a) autorizzazione/concessione;**

**b) contratti pubblici;**

**c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;**

**d) concorsi e prove selettive;**

**e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.**

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto n. 132 del 30/07/20221: *“Ai sensi dell 'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'artico/o 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. 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 .”*

- ai sensi dell'art 8, comma 2, del Decreto n. 132 del 30/07/20221: *“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'.”*

- ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto n. 132 del 30/07/20221 *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all 'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione ”.*

- ai sensi dell'art. 9, comma 1: *“Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l 'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*

- ai sensi dell'art. 11, comma 1: il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

### **Considerato che:**

ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 , convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni , in legge 29 giugno 2022 , n. 79, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022 ;

ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

il Comune di \_ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, con deliberazione di Consiglio Comunale n17 del 20/07/2022;

il Comune di CANISTRO, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione ;

al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

**Visto:**

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016 ;

il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";

la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 " adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;

la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;

la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;

la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");

la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" , convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

il decreto-legge 30 dicembre 2021 , n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 , recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli arti. 6, 7 e Comune di CANISTRO - Deliberazione n. del

l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n.48 del 18/05/2017, modificato con deliberazione di Giunta n.99 del 9/10/2018;

### **PROPONE DI DELIBERARE**

Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**Di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;**

Di dare mandato al Responsabile Area Segreteria, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Di dare mandato al Responsabile Area Segreteria di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

Comune di CANISTRO  
Provincia di L'Aquila

Piano integrato di Attività ed 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).

Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

Premessa

## Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in

vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a. autorizzazione/concessione;
- b. contratti pubblici;
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d. concorsi e prove selettive;
- e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'at1. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'at1. 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.

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

Comune di CANISTRO

Indirizzo: Piazza Municipio n.1

Cod ice fiscale/Partita IVA: 00204900666

Sindaco: VITALE GIANMARIA

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021, anno precedente: n. 6



Telefono: 0863-97142

Sito internet istituzionale: [www.comunecanistro.it](http://www.comunecanistro.it)

email: [info@comunecanistro.it](mailto:info@comunecanistro.it)

Posta Elettronica Certificata: [info@pec.comunecanistro.it](mailto:info@pec.comunecanistro.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione di programmazione</b>	(DUP) Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.8 del 22/03/2022;
<b>Valore pubblico</b>	La Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024 è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.20 del 28/04/2022.
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Performance</b>	Piano della Performance è stata approvata con la Deliberazione G.C. n. 69 del 05/08/2022 e Deliberazione G.C. n. 89 del 14/10/2022. Il regolamento per la valutazione della performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 20/12/2016.
	<p>Piano delle azioni positive:</p> <p>- La Giunta Comunale con Deliberazione della n.59 del 10/11/2017:</p> <p>1) ha Istituito il (CUG) Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art.21 della L. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011;</p> <p>2) ha stabilito che il C.U.G. sarà composto come segue:</p> <p>- n. 1 rappresentante effettivo e n. 1 supplente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2011 (CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL);</p> <p>- rappresentanti effettivi e rappresentanti supplenti quali rappresentanti dell'Amministrazione nominati tra il personale dipendente (di ruolo e non di ruolo, compresi i responsabili dei servizi) a seguito di apposito avviso per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalle Rappresentazioni sindacali;</p> <p>3) ha demandato al competente Responsabile dell'ufficio Amministrativo la predisposizione dell'avviso di interpello interno per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione e dei loro supplenti, la richiesta formale alle OO.SS. dei nominati dei loro rappresentanti nonché l'adozione del provvedimento di nomina del Comitato in oggetto;</p> <p>3) ha dato mandato al Comitato Unico di garanzia di adottare un</p>

Regolamento interno di funzionamento entro 60 giorni dalla sua costituzione e nel rispetto delle linee guida contenute nella direttiva del 4.3.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

4) ha dato atto che ai componenti del CUG non verrà corrisposto alcun compenso.

Con nota Prot. n. 2092 del 20/07/2018, inviata alle organizzazioni Sindacali, alla RSU e ai Responsabili di Area, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001, al fine della costituzione del Comitato Unico di Garanzia per il Triennio 2018/2020 il Segretario Comunale ha chiesto di designare, entro il 15/09/2018, i rispettivi rappresentanti all'interno del CUG.

Non hanno risposto né le organizzazioni sindacali, né i dipendenti comunali. E' in corso una nuova richiesta.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024**

### **Premessa**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. collaborazione con il CUG che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **L'organico del Comune**

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di CANISTRO non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune è il seguente:

Dipendenti al 31.12.2021 – n. 6 di cui:

- N. 1 donne e N. 5 uomini

#### **AREA AMMINISTRATIVA -FINANZIARIA:**

Responsabile area - Cat. D – DONNA– titolare di P.O.

Dipendente Ufficio Demografico Cat. B – UOMO

#### **AREA TECNICA E DI VIGILANZA**

Responsabile area Tecnica Cat. D – UOMO – titolare di P.O.

n. 2 dipendenti Ufficio manutentivo Cat. A – UOMO

n. 1 dipendente Ufficio Vigili Cat. C – UOMO a tempo determinato

Posizioni Organizzative n. 2 di cui:

n. 1 donna e n. 1 uomo

### **Obiettivi**

Il piano delle azioni positive è 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 avvicinate in questo ente.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti *principi*:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio si considerano rilevanti i seguenti obiettivi:

#### **ORARI DI LAVORO**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche:

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

### **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

### **Le azioni positive**

1) collaborare con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* previsto dal CCNL e dalla normativa vigente;

2) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla

conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

3) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

### **ORARI DI LAVORO**

**Azione positiva 1:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Azione positiva 3:** L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi

	<p>economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p><b>Azione positiva 3:</b> Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p> <p>Soggetti e Uffici coinvolti:</p> <p>Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.</p> <p>Il piano è rivolto a tutti i dipendenti.</p> <p><b>DURATA DEL PIANO</b></p> <p>Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente.</p> <p>Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.</p> <p><b>MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO</b></p> <p>Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie.</p> <p>Il Piano, dopo l'approvazione, sarà comunicato alla RSU, ove costituita.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 37 del 22/04/2022.</p> <p>Gli allegati sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>il piano prevenzione corruzione triennio 2022-2024</li> <li>il programma della trasparenza 2022-2024</li> <li>l'analisi del contesto esterno e interno</li> <li>la mappatura dei processi – valutazione dei rischi</li> </ul>
<p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>	
<p><b>Sottosezione di programm azione</b></p>	





<p>Struttura organizzativa</p>	<p>La Struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/10/2022:</p> <p><b>AREA AMMINISTRATIVA -FINANZIARIA:</b></p> <p><b>Posti coperti</b> n. 2 – 36 ore settimanali:  Responsabile area - Cat. D/2 – titolare di P.O.  Dipendente Ufficio Demografico Cat. B/8 –</p> <p><b>Posti vacanti</b> n. 1:  Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali</p> <p><b>AREA TECNICA E DI VIGILANZA</b></p> <p><b>Posti coperti</b> n. 3 – 36 ore settimanali:  Responsabile area Tecnica Cat. D/6 – titolare di P.O.  n. 2 dipendenti Ufficio manutentivo Cat. A/6  n. 1 dipendente Ufficio Vigili Cat. C/1 – a tempo determinato</p> <p><b>Posti vacanti</b> n. 3:  Cat. D/1- part-time 18 ore settimanali  Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali –  Agente di Polizia Locale  Cat. A/1- part-time 18 ore settimanali</p>
<p>Sottosezione di programmazione  Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA): non ancora adottato, comunque durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid 19 è stata data la possibilità di lavorare da remoto ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, compatibilmente con le tipologie delle mansioni assegnate.</p> <p><b>Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)</b></p> <p>Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).</p> <p>Attualmente, infatti, il comma 1 dell'art. 14,</p>

della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme

	<p>associative.</p> <p>In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, è stato approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n.91 del 21/10/2022.</p> <p><b>PER IL TRIENNIO 2022 – 2024 IL PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEI POSTI VACANTI:</b></p> <p>Nell’anno 2023</p> <p>Cat. D/1- part-time 18 ore settimanali -Ufficio Tecnico</p> <p>Nell’anno 2024</p> <p>Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali – Agente di Polizia Locale</p> <p>Cat. C/1- part-time 18 ore settimanali - Istruttore Ufficio Ragioneria-Tributi</p> <p>Cat. A/1- part-time 18 ore settimanali Ufficio Manutentivo.</p> <p><b>INOLTRE PER IL TRIENNIO 2022-2024 potrebbero rendersi necessarie le ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO per l’eventuale</b> sostituzione dei seguenti posti:</p> <p>n. 1 istruttore direttivo, Responsabile dell’area tecnica Cat. D/6 e n. 1 esecutore area Amministrativa-Ufficio Demografico, Cat. B/8, che potrebbero fare richiesta di pensionamento ai sensi dell’art. 14 del D.L. n. 4 del 28.01.2019 (quota 100, maturata al 31/12/2021).</p> <p><b>PER IL TRIENNIO 2022-2024 E’ PREVISTO IL SEGUENTE PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:</b></p>

**AREA FINANZIARIA E TRIBUTI:**

- copertura n. 1 posto di Cat. C - part-time 18 ore settimanali, a supporto dell'unica dipendente in servizio.

**AREA DI VIGILANZA:**

- copertura n. 1 posto di Cat. C- full-time 36 ore settimanali, fino al 31/12/2023 giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 18/06/2021.

**AREA TECNICA:**

- copertura n. 1 posto di Cat. A - part-time 18 ore settimanali per potenziamento l'ufficio manutentivo.

- copertura n. 1 posto di Cat. D part-time 18 ore settimanali per l'ufficio lavori pubblici, PNRR, per affiancamento dell'unico dipendente in servizio.

- assunzione personale LSU o iscritti in liste di mobilità, reddito di cittadinanza e Borse lavoro per potenziamento dell'ufficio per esigenze straordinarie.

- attivazione con ANCI Abruzzo, progetti di servizio civile universale.

- **ufficio di staff** del Sindaco e degli assessori nel limite della disponibilità di spesa del 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) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)

di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



**COMUNE DI CANISTRO**  
**(Provincia Di L'Aquila)**

**Pareri: ART. 49 D.Lgs. n. 267/2000**

**SETTORE PROPONENTE: AREA SEGRETARIO COMUNALE**

<b>OGGETTO:</b>	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021
-----------------	--

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Articolo 49, comma 1 D.Lgs. 267/2000

Si esprime il parere di regolarità tecnica ai sensi Art. 49, comma 1 D.Lgs. 267/2000 sulla deliberazione in oggetto:

**FAVOREVOLE**

CANISTRO li **09/12/2022**

Il Responsabile del Servizio

**F.to DOTT.SSA D'AGOSTINO ASSUNTA**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Articolo 49, comma 1 e 147 bis D.Lgs. 267/2000

Si esprime il parere di regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, D.Lgs. 267/2000. sulla deliberazione in oggetto:

**FAVOREVOLE**

CANISTRO li **13/12/2022**

Il Responsabile del Servizio

**F.to DOTT.SSA DI GENOVA MARIA**

del che si è redatto il presente verbale, che letto e confermato viene qui sottoscritto

Il Presidente

Il Segretario Generale

F.to VITALE GIANMARIA

F.to DOTT.SSA D'AGOSTINO ASSUNTA

---

## **NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 274**

Il **21/12/2022** viene pubblicata all'Albo Pretorio OnLine la delibera di di Giunta N.ro **108** del **16/12/2022** con oggetto:

**APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

e vi resterà affissa per **15** giorni ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Contestualmente se ne dà notizia mediante elenco trasmesso in data **21/12/2022 ai capigruppo consiliari, giusta art. 125, T.U. 18-08-2000, n. 267.**

CANISTRO, li 21/12/2022

Il Firmatario della Pubblicazione

**F. to DOTT.SSA D'AGOSTINO ASSUNTA**

---

## **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva il giorno **16/12/2022** in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4° comma, D.lgs 267/2000)

CANISTRO, li 16/12/2022

Il Firmatario dell'Esecutività

**F.to DOTT.SSA D'AGOSTINO ASSUNTA**