

**Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e 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

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.

L'art. 6 comma 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, definisce il contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate di redazione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il riferimento è al numero dei dipendenti al 31.12.2021

Si precisa che pur non essendo tenuti i Comuni con meno di 50 dipendenti agli adempimenti di cui alla sottosezione 2.1 "valore pubblico" e 2.3 "Performance" si è ritenuto comunque seguire le indicazioni inerenti le stesse e contenute del piano tipo per i co-

muni con più di 50 dipendenti.

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, n 132 del 30 giugno 2022 e pubblicato in G.U il 7.9.2022, 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 Campagnano di Roma
Indirizzo: Piazza Cesare Leonelli 15
Codice fiscale:
Sindaco: Alessio Nisi
Numero dipendenti al 31/12/2021: 37
Numero abitanti al 31/12/2021: 11478
Telefono: +39 06 9015601
Sito internet: <https://www.comunecampagnano.it/>
E-mail: protocollo@comunecampagnano.it
PEC: protocollo@pec.comunecampagnano.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione di valore pubblico	Documento unico di programmazione 2022-2024 di cui alla D.C.C n 41 del 31.05.2022
Sottosezione di programmazione della performance	Piano della performance 2022-2024 di cui alla D.G.C n 140 del 12.07.2022 avente ad oggetto “ Approvazione del piano esecutivo di gestione (PEG) e del piano performance 2022-2024” poi rettificata con DGM n. 204 del 03.11.2022 Piano delle azioni positive 2022-2024 di cui alla D.G.C n 14 del 31.1.2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla D.G.C n. 109 del 31.05.2022

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura Organizzativa, di cui alla D.G.C n 89 del 30.12.2021 La struttura organizzativa del Comune di Campagnano di Roma si articola
---	--

nei seguenti 6 settori:

1. SETTORE I Affari Generali - URP- Contratti – Personale – Demografico – Statistico - Elettorale ;

2- SETTORE II Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche tributarie -Informatico – Suap;

3- SETTORE III Cultura-Sport- Tempo libero-Turismo - Socio assistenziale-Pubblica Istruzione;

4- SETTORE IV Lavori Pubblici-Sicurezza- Trasporti e Demanio-Manutentivo-Ambiente - Protezione civile – Patrimonio;

5- SETTORE V Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio;

6 - SETTORE VI POLIZIA LOCALE - MESSI NOTIFICATORI.

Non è istituita la dirigenza presso il Comune di Campagnano di Roma. Il Settore costituisce la struttura di massima dimensione dell'Ente, cui è preposto un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa nominato con decreto del Sindaco e in particolare risultano attualmente Responsabili di Settore i seguenti dipendenti:

1 SETTORE I - dott.ssa Barbara Speranzini;

- SETTORE II – De Paolis Daniele

- SETTORE III – Mazzarini Giancarlo

- SETTORE IV – Arch Antonio Paolo Mascia

- SETTORE V – Geom Piero Marini

- SETTORE VI – Dott. Valerio Angelelli

Attualmente risultano in servizio n. 37 dipendenti di cui
n. 8 cat D
n. 13 cat C
n 16 Cat B

Risultano assegnati attualmente:

-al Settore I n 6 dipendenti di cui n. 1 Cat D, n 2 Cat C, n. 4 cat B

-al Settore II n.8 dipendenti di cui n 2 cat D , n. 2 Cat C. e n.4 cat B;

-al Settore III n. 6 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat C,n 4 Cat B;

-al Settore IV n. 3 dipendenti di cui n. 1 cat D, n1 cat C,n 1cat B A;

-al Settore V n 3 dipendenti di cui n. 2 cat D, ed 1cat B;

-- al Settore VI n. 10 dipendenti di cui n. 1 cat D, n. 6 cat C; n. 3 Cat B;

è altresì presente un'unità di Staff Cat C 18H ed un 110 comma 2 D. Lgs 267 del 18.08.2000

E' in corso di perfezionamento l'assunzione di due Istruttori Direttivi tecnici- cat. D presso il Settore IV.

La struttura burocratica del Comune di Campagnano di Roma è tendenzialmente organizzata in senso gerarchico e quindi verticale, secondo il c.d. modello funzionale, in cui le attività vengono raggruppate in base al criterio della competenza specifica. Il principio ispiratore di questo modello consiste nella ricerca del massimo grado di

	<p>specializzazione delle singole funzioni, tuttavia il processo di innovazione degli enti locali avviato dal legislatore e implementato nel corso di questi ultimi anni, ha messo in evidenza l'esigenza di individuare nuovi profili di competenze che attualmente non risulta completamente soddisfatta a causa della significativa e costante contrazione in termini numerici della dotazione organica.</p> <p>Si auspica che il divario creatosi tra tipologia e numero di posizioni di lavoro idealmente necessarie per garantire soddisfacenti livelli di funzionalità del sistema amministrativo e posizioni concretamente istituite e/o da istituire possa essere colmato attraverso le politiche assunzionali programmate nei limiti delle disposizioni normative che disciplinano i fabbisogni di personali negli enti locali e i connessi tetti di spesa .</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p><u>Normativa</u></p> <p>L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistono nell'esecuzione delle attività in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, è stato introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), configurato, inizialmente, quale sezione del Piano della performance. A seguito dell'art. 6 del D.L n. 80 del 9 giugno 2021, i contenuti relativi alla strategia di gestione del capitale umano e di</p>

	<p>sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, confluiscono nel presente ed unico documento di programmazione. Con l'emanazione, infine, del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 13 ottobre, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile non rappresenta più uno strumento di contrasto alla emergenza epidemiologica da Covid-19, bensì una possibilità per la Pubblica Amministrazione volta a favorire l'aumento della produttività, consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'equilibrio della vita professionale e privata.</p> <p>Dunque, nel corso del 2021 e dell'anno in corso, di pari passo con l'evoluzione della situazione epidemiologica e con le conseguenti disposizioni normative, il legislatore ha definitivamente archiviato l'esperienza dello Smart Working di tipo emergenziale, in favore di un regime regolatorio del lavoro agile basato sul contratto individuale di lavoro e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>Attualmente nell'ente non sono previsti progetti di Lavoro Agile o Telelavoro.</p> <p><i>2. Accesso al lavoro agile.</i> <i>L'ente non ha attualmente disciplinato modalità di lavoro agile o telelavoro.</i></p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Si rinvia al Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 come da ultimo modificato con D.G.M n223 del 15.11.2022 Rappresentazione della consistenza di personale al 01.01.2022 con da D.G.C n 89 del 30.12.2021: al Settore I n 6 dipendenti di cui n. 1 Cat D, n 2 Cat C, n. 4 cat B</p>

-al Settore II n.8 dipendenti di cui n 2 cat D , n. 2 Cat C. e n.4 cat B;
-al Settore III n. 6 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat C,n 4 Cat B;
-al Settore IV n. 3 dipendenti di cui n. 1 cat D, n1 cat C,n 1cat B A;
-al Settore V n 3 dipendenti di cui n. 2 cat D, ed 1cat B;
-- al Settore VI n. 10 dipendenti di cui n. 1 cat D, n. 6 cat C; n. 3 Cat B;
è altresì presente un'unità di Staff Cat C 18H ed un 110 comma 2 D. Lgs 267 del 18.08.2000

E' in corso di perfezionamento l'assunzione di due Istruttori Direttivi tecnici- cat. D presso il Settore IV.

Programmazione strategica delle risorse umane:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (**criterio soddisfatto col PTFP 2022/2024**);

b) stima del trend delle cessazioni:

si prevede una cessazione di n. 1 cat B al 50 %

c) stima dell'evoluzione dei bisogni:

con delibera di Giunta Comunale n 223 del 15.11.2022 sono state previste nel corso del 2023 le seguenti nuove assunzioni:

n. 2 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D 1 presso il Settore IV

n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile Cat. D 1 presso il Settore I

• Formazione del personale (strategie)

a) Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei di-

pendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

e)

f) La formazione del personale nel Comune di Campagnano di Roma è svolta prevalentemente “in house” data la presenza di pochi dipendenti. In questo campo è fondamentale il supporto del Segretario Comunale, sebbene presente saltuariamente in quanto “reggente” e non “titolare”.

g) Molto utilizzata è anche la frequenza di corsi *on line*, di solito su iniziativa del singolo e mediante piattaforme gratuite; tali corsi sono spesso organizzati dalle *software house* o dagli enti superiori (regione, provincia, città metropolitana).

h) In futuro dovrà essere adottata una maggiore programmazione della formazione previo reperimento di apposite risorse in bilancio.

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.