



Comune di Capriglia Irpina
(Provincia di AVELLINO)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 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: in prosieguo verrà integrato 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.

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.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di cui all'art.6 comma 6, del Decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla legge n.113/2021, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

Il PIAO deve essere approvato (negli enti locali dalla Giunta Comunale), da tutte le Amministrazioni pubbliche, con esclusione delle Scuole e delle istituzioni educative, a regime entro il 31 gennaio di ogni anno e, solo per il 2022, entro 120 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio di previsione, - slittata, per il 2022, al 31/8/2022 e quindi entro il 28/12/2022.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – PIAO semplificato

(per Enti con meno di 50 dipendenti)

[per gli Enti che hanno approvato tutti i provvedimenti singolarmente]

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CAPRIGLIA IRPINA

Indirizzo: PIAZZA MUNICIPIO

Telefono: 0825-702001

Indirizzo internet: <https://www.comune.caprigliairpina.av.it/>

PEC: segreteria.capriglia@asmepec.it

Codice fiscale/Partita IVA: 80006110649

Sindaco: NUNZIANTE PICARIELLO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: N. 12

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: N. 2263

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

(non obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti)

Documento Unico di Programmazione 2022-2024;

Le Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una *baseline*, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità dei processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance.

Il DUP 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 20 del 19/07/2022, unitamente al bilancio 2022/2024.

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

(non obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti)

Piano della Performance 2022-2024

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, le PP. AA. devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del

destinatario dei servizi e degli interventi. Questo documento, denominato Piano delle Performance, scaturisce in primis dall'esigenza di raccordare tra loro le linee di mandato predisposte in sede di insediamento dalla compagine amministrativa e gli obiettivi operativi approvati dalla Giunta Comunale su proposta dei Responsabili.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio. Sono, altresì, esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Destinatari delle informazioni di performance sono sia i soggetti interni all'Amministrazione che la collettività.

Il 12 giugno del 2022 si sono tenute le elezioni per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio comunale di Capriglia Irpina, che ha approvato il programma di mandato con la deliberazione n. 12 del 19/07/2022.

Piano delle azioni positive 2022-2024.

Il Piano delle azioni positive è tendente ad eliminare ostacoli che, nei fatti, potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La progettualità del Comune di Capriglia Irpina si muove soprattutto nell'ambito di quelle che sono state definite "azioni positive di seconda generazione", che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa dell'Ente, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne, facendo delle stesse un plus valore e non un fattore di discriminazione. L'obiettivo è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in

	<p>un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera e di opportunità.</p> <p>Sul punto si rimanda al documento (Piano azioni positive 2022-2024) già approvato con deliberazione di G.C. n. 24 del 29/04/2022.</p>
<p>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p><i>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i></p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza, alla luce dei dettami del D.lgs. 33/2013 come modificato con D. Lgs. 97/2016. Si rimanda, pertanto, al documento già approvato con deliberazione di G.C. n. 25 del 29/04/2022, senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>L'organizzazione del Comune si articola in tre aree: 1) Area Amministrativa-Affari Generali 2) Area Economico - Finanziaria 3) Area Tecnica-Vigilanza</p> <p>Le Aree sono strutturate per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.</p> <p>Alla direzione delle Aree è posto un responsabile titolare di "posizione organizzativa". Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.</p> <p>La struttura organizzativa e la dotazione organica sono quelle risultanti dalle deliberazioni di Giunta Comunale n. 35 del 25/05/2022 e n. 75 del 14/10/2022, a cui qui si rimanda.</p>
<p>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno "a regime" l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come</p>

	<p>indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" (adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell' articolo 9 comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021), l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Capriglia Irpina rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> <p>Aspetto problematico è rappresentato dalla conclamata carenza di risorse umane, dalla necessità di assicurare comunque un minimo di attività "in presenza" (soprattutto con riferimento alla attività di sportello") ed alle difficoltà ad organizzare in modo adeguato la prestazione lavorativa resa con tale modalità, con particolare riguardo alla rotazione del personale, di assai difficile attuazione stante la talvolta quasi unicità e infungibilità di unità di personale per tipologia di funzione.</p>
<p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024,</p> <p>La normativa ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti (da ultimo il D. M. 17/03/2020) I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori individuati, per classi demografiche, dal D. M. citato.</p> <p>In definitiva, il vero limite al costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali è costituito dall'importo dello stanziamento nel bilancio delle risorse per spese di personale in quanto deve essere garantito in ogni caso il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.</p>

	Si rimanda qui alla ricognizione della dotazione organica e alla programmazione di fabbisogno del personale adottate con deliberazioni di Giunta Comunale n. 35 del 25/05/2022 e n. 75 del 14/10/2022.
--	--

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

(non obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti)

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";
- secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni e da eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.

Da valutare il mantenimento e l'implementazione della sottosezione nel prossimo triennio di programmazione, in particolare in base alla sostenibilità, in relazione alle dimensioni organizzative e alle risorse umane e strumentali dell'ente.