

Comune di San Costanzo (PU)

(ente con meno di 50 dipendenti)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

- *art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;*
- *decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;*

1. decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 80/2021) sono:

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

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, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022.

Per l'anno 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e ricognitorio dal momento che il DPR n. 81/2022 è entrato in vigore il 15 luglio 2022 e il decreto ministeriale n. 132/2022 è entrato definitivamente in vigore il 22 settembre 2022. A tali date, l'amministrazione aveva già provveduto alla redazione e approvazione di alcuni piani, secondo le vigenti disposizioni normative. Nel corso del corrente anno proseguirà, quindi, il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.***

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione era stata fissata al 30 giugno 2022. Tale data non poteva essere rispettata in assenza dei due documenti, indispensabili e fondamentali, previsti rispettivamente dal comma 5 (DPR, cosiddetto *abrogativo*) e dal comma 6 (d.m. cosiddetto *attuativo*), dell'articolo 6, del d.l. 80/2021, sopra meglio richiamato.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, 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. Tale termine è stato prorogato al 31 agosto 2022, con d.m. Interno del 28 luglio 2022, pertanto, il PIAO 2022, deve essere approvato dagli enti, entro il termine del **29 dicembre 2022.**

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.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per le p.a. con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni**. La sezione 2, prevede una sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- ~~• Sottosezione 2.1 - Valore pubblico;~~
- ~~• Sottosezione 2.2 - Performance;~~
- Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 - Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

Sezione 4 – Monitoraggio-

Lo schema di PIAO che segue, in ragione della sua natura essenzialmente ricognitoria, viene redatto secondo il modello Tipo, dal momento che l'ente ha già adottato specifici provvedimenti al riguardo.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: SAN COSTANZO
Indirizzo: Piazza Perticari n. 20
Codice fiscale 81002810414 Partita IVA: 00129020418
Sindaco: FILIPPO SORCINELLI
Numero dipendenti al 31 dicembre 2021 (anno precedente): n. 25
Telefono: 0721951224
Sito internet: <https://www.comune.san-costanzo.pu.it/>
E-mail: segreteria@comune.sancostanzo.pu.it
PEC: comune.sancostanzo@emarche.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione
2.1 - VALORE PUBBLICO

Sezione non obbligatoria per enti
con meno di 50 dipendenti

- **Documento Unico di Programmazione 2022-2024**, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 30/12/2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022-2024: tale piano contiene gli obiettivi programmatici dell'ente.(allegato)

•

Nota: il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, c. 594, lett. a), L. 24 dicembre 2007, n. 244) cessa di applicarsi ai sensi del DL 124 DEL 2019 che prevede: 2. A decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle Province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi ed enti strumentali, come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria cessano di applicarsi le seguenti disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi:

a) articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

b) articolo 6, commi 7, 8, 9, 12 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

c) articolo 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

d) articolo 5, commi 4 e 5, della legge 25 febbraio 1987,

	<p><u>n. 67;</u> e) <u>articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;</u> f) <u>articolo 12, comma 1-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;</u> g) <u>articolo 24 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.</u></p>
<p>Sottosezione 2.2 – PERFORMANCE Sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti</p>	<p>Piano della Performance 2022-2024 approvato con deliberazione di giunta comunale n.48 del 09/06/2022 e aggiornato con delibera n....del 15.12.2022; (v. allegato 2) Il piano delle azioni positive è stato approvato con delibera di giunta n. 19 del 24.03.2022</p>
<p>Sottosezione 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p>Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 21 del 30/03/2021; e confermato nel 2022 con delibera di giunta n. 18 del 24.03.2022. Il piano contiene la mappatura dei processi e gli obblighi di pubblicazione distinti per ufficio. Si è provveduto nel 2021 ad aggiornare il codice di comportamento secondo le linee guida ANAC.(allegato 3)</p>

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>Struttura organizzativa, approvata con deliberazione di giunta n. 84 del 6.09.2018 (allegato 4)</p>
<p>Sottosezione 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE</p>	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) Si è inizialmente disciplinato il lavoro agile nel periodo emergenziale con delibera di Giunta Comunale n.18 del 19 marzo 2020 avente ad oggetto: "ATTUAZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE DI CUI ALL'EMERGENZA SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19", come modificata e integrata con delibera di giunta n. 93 del 4.11.2020 in relazione alla mappature delle attività da svolgere da remoto; E' intenzione dell' Ente nel 2023 approvare il Regolamento per la disciplina del lavoro agile per il Comune di Montemarciano nel rispetto del nuovo CCNL 19/21 del 16.11.2022 previa informativa ed eventuale confronto con le organizzazioni sindacali. In mancanza del POLA Si applica in ogni caso l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. Legge Madia), nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, che prevede: 1. <i>Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure</i></p>

	<p><i>organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. 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, e 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 associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.</i></p>
<p>Sottosezione 3.3 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato all'interno della deliberazione . 69 del 30/12/2021 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022-2024; e modificato con delibera n. 53 del 28.06.2022.(allegato 5)</p> <p>L'ente non ha adottato un piano di formazione ma ha stanziato somme idonee a coprire le necessità formative degli uffici... al capitolo di bilancio che stanziava....</p> <p>La formazione in materia di prevenzione della corruzione è stata stabilita nel PTPC.</p> <p>La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.</p> <p>Ogni percorso formativo deve essere volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.</p> <p>Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.</p>

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

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione deve essere attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

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

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

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

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

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

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

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

Note finali

Il piano sarà adottato nel 2023 previa informativa preventiva alle OO.SS e alle R.S.U in base al nuovo ccnl 2019/2021 che prevede quale oggetto di confronto:

la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

--	--

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in quanto primo anno di applicazione, sia in ragione della sua adozione a fine anno.

Proprio in ragione del carattere "*pilota*", in questa prima fase l'attività di monitoraggio - anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO – dovrà, in ogni caso, prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani evidenziando eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

La realizzazione degli obiettivi assegnati viene monitorato dal nucleo che valuta i capi settore e valida la relazione sulla performance.

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC e già previste e coordinate nel PTPCT 2022/2024.