

ALLEGATO A



Comune di Lavello
Provincia di Potenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 27/02/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.4 del 27/02/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione : Comune di Lavello

Indirizzo: via Cavour 13

Codice fiscale/Partita IVA: 85000470766/00789800760

Sindaco: Sabino ALTOBELLO

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 47

Numero abitanti al 31 dicembre 2022 : 13220

Telefono: 097280258

Sito internet: www.comune.lavello.pz.it

E-mail: info@comune.lavello.pz.it

PEC: info@pec.comune.lavello.pz.it

1.1. Analisi del contesto esterno ed interno

Si rinvia all'analisi effettuata nella parte I della Sezione strategica del DUP approvato con deliberazione di C.C. n.3 del 27.02.2023.

1.2.1. Organigramma dell'Ente

La nuova struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 12.07.2022 e rimodulata parzialmente con deliberazione di Giunta comunale n.106 del 15.09.2022.

In base alla predetta organizzazione l'Ente è suddiviso in n. 5 Settori, secondo la seguente articolazione:

- I. *Affari Generali*
- II. *Servizi Istituzionali e di Polizia Locale*
- III. *Servizi al Territorio e Patrimonio*
- IV. *Servizi Tecnici*
- V. *Servizi Finanziari*

Ulteriori dettagli sulla struttura organizzativa sono contenuti all'interno della Sezione successiva Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.

1.2.2. La mappatura dei procedimenti amministrativi

La mappatura dei procedimenti amministrativi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno.

La sua integrazione con gli obiettivi di performance, risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

L'elenco dei procedimenti amministrativi di competenza di ciascun Settore, in base al funzionigramma rinveniente dalla modifica della struttura organizzativa approvata con DGC n.79/2022 e n. 106/2022 è riportato in allegato (**ALLEGATO 1**)

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022 la presente Sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio comunale n.3 del 27.02.2023

2.2. Performance

La performance organizzativa è un sistema di misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale misura e valuta l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il Piano della Performance 2023/2025 è riportato **nell'ALLEGATO 2.**

Con verbale acquisito al prot.gen.n.8394 del 09.05.2023 i componenti del Nucleo di Valutazione hanno provveduto, sulla base di quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della Performance, alla validazione della proposta.

2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

Con riferimento a tale Sezione si rinvia al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta comunale n.39 del 31.03.2023, che qui s'intende integralmente richiamato.

Per la prevenzione del rischio corruzione si è provveduto:

- a mappare i processi nelle differenti aree di rischio, come da tabella allegata (**ALLEGATO 3A**);
- ad effettuare l'analisi del rischio (**ALLEGATO 3B**);

	- ad individuare e programmare le misure per la prevenzione del rischio (ALLEGATO 3C);
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1. Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente	Per l’individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio comunale n.3 del 27.02.2023
3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di generale	L’uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella Pubblica amministrazione e, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati nell’art. 5 del DL n.36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato le Linee Guida per supportare la P.A. nel creare un ambiente di Lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. In Tale ottica si pone il Piano per le Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2023/2025, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 16 del 10.02.2023. Sugli obiettivi e sulle Azioni riportati nel Predetto Piano è stato acquisito il parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia, nella seduta del 10.02.2023, nonché della Consigliera Regionale di Parità (nota acquisita al prot.gen.n.0002539 del 09.02.2023). Sulla proposta, con nota Prot.gen.n.0001703 del 26.01.2023, sono state anche sentite le organizzazioni sindacali.
3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l’obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. Con deliberazione di Giunta comunale n.34 del 31.03.2023 sono stati approvati gli obiettivi di accessibilità per l’anno 2023, compatibili con l’applicazione web dell’AGID.
3.2. Organizzazione del lavoro agile	L’organizzazione del Lavoro agile è disciplinata

	<p>nell'ALLEGATO 4 che riporta i criteri generali, le modalità di svolgimento e di accesso e le attività di lavoro.</p> <p>Sulla proposta, con nota Prot.n.5828 del 29.03.2023, in conformità all'art. 5 del CCNL 16.11.2022 Comparto Funzioni Locali è stata attivato il confronto con le organizzazioni sindacali. La stessa è stata, altresì, esaminata favorevolmente dal C.U.G. nella seduta del 05.04.2023.</p>
3.2.1. Piano Triennale dei fabbisogni di personale	<p>Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n.02.del 13.01.2023. Si rinvia, pertanto, integralmente a quanto contenuto nella predetta programmazione sulla quale, con attestazione n.16 del 12.01.2023, acquisita in pari data al prot.gen.n.816, è stato espresso il parere favorevole dell'Organo di revisione.</p>
3.2.2. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Formazione del personale	<p>Al fine di incentivare e migliorare le competenze professionali dei lavoratori è stato predisposto il Piano della formazione del personale 2023/2025, il cui contenuto è riportato nell'ALLEGATO 5.</p> <p>Sulla proposta, con nota Prot.n.5828 del 29.03.2023, in conformità all'art. 5 del CCNL 16.11.2022 Comparto Funzioni Locali è stato attivato il confronto con le organizzazioni sindacali. La stessa è stata, altresì, esaminata favorevolmente dal C.U.G. nella seduta del 05.04.2023.</p>

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.