



Comune di Rovegno
Città metropolitana di Genova

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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 alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	ROVEGNO	
Indirizzo	VIA CAPOLUOGO, 1 – 16028 ROVEGNO (GE)	
Recapito telefonico	010955033/34	
Indirizzo internet	www.comune.rovegno.ge.it	
e-mail	comune@comune.rovegno.ge.it	
PEC	comune.rovegno@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00860890102	
Sindaco	Giuseppe Giovanni ISOLA	
Numero dipendenti al 31.12.2022	4	
Numero abitanti al 31.12.2022	487	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Programmazione VALORE PUBBLICO

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvata la nota di aggiornamento con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 01/03/2023, presentata al Consiglio il 22/03/2023

2.2 Programmazione PERFORMANCE

Sottosezione non obbligatoria per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti

2.3 Programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 -2023, approvato con deliberazione di G.C. n. 14 del 27.03.2021 e confermato con deliberazione di G.C. n. 4 del 30/01/2023

Nel 2022 non si sono verificati fatti corruttivi, non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza e, pertanto, si è confermato per l'esercizio 2023, il Piano relativo al triennio 2021-2023.

Il PNA nella prospettiva del PNRR

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022) si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per

evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC. Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". Il legislatore ha introdotto il P.I.A.O., in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Gli obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema perseguiti negli ultimi anni dal Legislatore non devono andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza. La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. 10 Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto anticiclaggio). Nell'attuale momento storico, l'apparato anticiclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Il Comune di Rovigno, applicando il principio di gradualità auspicato da ANAC, soprattutto per gli enti di ridotta dimensione organizzativa, intende aggiornare progressivamente la gestione del rischio.

A tal proposito, anche in ragione dello sviluppo dei progetti PNRR, si prevedono le seguenti ulteriori misure di prevenzione della corruzione, in aggiunta a quelle presenti nel Piano triennale che in oggi si conferma:

- Nel Settore dei Lavori Pubblici, nomina del Segretario comunale quale Responsabile Unico del Procedimento nelle procedure di affidamento degli appalti di lavori di importo superiore ai 150.000 euro, anche in ragione della mancanza di altre figure professionali più idonee
- Iniziare, con il presente PIAO, al coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO, dando attuazione ad un documento e una programmazione effettivamente integrata, e non ad un PIAO meramente ricognitivo di piani precedenti
- Adesione alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici", anche in un'ottica di aggiornamento del sito e conseguente maggiore trasparenza

Trasparenza

Per quanto riguarda la trasparenza, ogni funzionario responsabile di servizio sarà responsabile della pubblicazione degli atti riferibili alla propria area, nonché della tempestività di tale adempimento. Inoltre, l'adesione alla misura 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici" costituirà momento di aggiornamento del sito istituzionale, ivi compresi gli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ogni anno entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predisponde la relazione recante i risultati dell'attività svolta secondo lo schema predisposto da ANAC

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Programmazione - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si conferma l'organigramma dell'ente:

- **Servizio Amministrativo e contabile**
- **Servizio Polizia Locale e Commercio**
- **Servizio Edilizia privata e Personale**
- **Servizio Lavori Pubblici e Ambiente**

3.2 Programmazione - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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 Comune di Rovigno consta di solo 4 unità di personale, le quali devono assolvere ognuna ad una o più specifiche mansioni, con tanto di ricevimento del pubblico, nonché, nel caso del vigile, con mansioni non eseguibili tramite la modalità di lavoro agile.

Il Comune si pone pertanto i seguenti obiettivi:

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Migliorare le performance, la pianificazione e il monitoraggio delle attività
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro
- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale
- Valorizzare il capitale umano e intellettuale quale risorsa centrale per la mission dell'Ente.

3.2.1 PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025

PREMESSA: La Pubblica Amministrazione e le Pari Opportunità

Il Decreto legislativo n.198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n.15 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni

Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”

Il Decreto Legislativo N. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Infine, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità emanata il 23 maggio 2007, esorta le amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In tal senso la direttiva ha l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico , pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche”.

OBIETTIVI DEL PIANO

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.

Gli obiettivi che si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:

garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

promuovere la pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini in seno alla famiglia e all’interno dell’organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell’ente.

facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie, di ferie e permessi per il superamento di specifiche situazioni di disagio ovvero a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per aspettative e congedi;

promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato** alla data del 31/12/2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	1	1	0	-	2
Uomini	1	1	0	-	2
Totale	2	2	0	-	4

I responsabili dei Servizi a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000 sono 1 donna e 1 uomo

I componenti della **R.S.U dell’Ente** al 31/12/2022 sono : 1 donna

Il Segretario comunale è 1 uomo

Il Comune non ha personale a tempo determinato

Il contesto del Comune di Rovigno come sopra rappresentato, evidenzia una situazione di parità e equilibrio tra genere maschile e femminile.

Il Piano si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione in un contesto organizzativo che consenta al lavoratore di esprimere nel modo migliore le sue potenzialità in coerenza ed in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Il Piano è volto essenzialmente a creare le condizioni ottimali affinché i dipendenti svolgano le mansioni a loro affidate con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi dovuti a situazioni di malessere ambientale.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- Redigere bandi di concorso e selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e prevedendo l'utilizzo di entrambi i generi maschile e femminile, evitando ogni discriminazione di genere.
- Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi e seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative e professionali. Ciò anche in linea con quanto previsto dall'art. 54 del CCNL approvato il 16/11/2022.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da altro congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative volte a colmare eventuali lacune.
- In presenza di particolari esigenze di tipo personale o familiare, dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, o minori, su richiesta dell'interessato valutare nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richiesta del dipendente, e definire in accordo con le organizzazioni sindacali l'eventuale ricorso a forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
- Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente.
- Assicurare massima attenzione all'ambiente di lavoro, mediante monitoraggi periodici, onde evitare l'insorgere di situazioni conflittuali, episodi di mobbing, pressioni o molestie sessuali, discriminazioni o atteggiamenti scorretti, adottando, se del caso, immediate azioni riorganizzative del contesto lavorativo.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025)

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.

3.3 Programmazione

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Personale in servizio al 31/12/2022, così come classificato ai sensi del CCNL 16/11/2022 (vedi determinazione n. 18 del 29/03/2023):

- n. 1 Funzionario amministrativo responsabile – Responsabile del Servizio Amministrativo e contabile
- n. 1 Istruttore amministrativo
- n. 1 Istruttore amministrativo-contabile
- n. 1 Funzionario Ispettore di vigilanza – Responsabile del Servizio Polizia Locale e Commercio

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.1 Verifica delle eccedenze di personale (art. 33 del d.lgs. 165/2001)

Da una ricognizione interna risulta che il Comune di Rovegno non ha personale in eccedenza o in soprannumero.

3.3.2.2 Capacità assunzionale

La capacità di spesa per il personale calcolata ai sensi degli artt. 2 e 4 del DPCM 17 marzo 2020 (29,5% delle entrate correnti, definite come la *“media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”*) ammonta ad euro 230.862,92

Il valore massimo di incremento del personale ai sensi dell'art. 5 del citato decreto, ammonta a:

- euro 227.530,92 per l'anno 2023
- euro 229.241,68 per l'anno 2024

Il tutto come meglio illustrato nella tabella A allegata

3.3.2.4 Cessazioni previste nel triennio 2023-2025

Non sono previste cessazioni

3.3.2.5 Fabbisogno previsto per il triennio 2023-2025:

- Anno 2023: n. 1 unità personale operatore esperto – operaio/giardiniere part time al 50%
- Anno 2024: nessuna assunzione, salvo cessazioni
- Anno 2025: nessuna assunzione, salvo cessazioni

A fronte di tale assunzione e della nuova convenzione di segreteria comunale la spesa di personale subirà un incremento stimato di euro 31.870,83 nell'anno 2023 e euro 9.000,00 nel 2024, per complessivi euro 205.336,66 per il 2023 e euro 214.336,66 per il 2024, rispettando i limiti di cui al precedente punto 3.3.2.2

3.3.3 Formazione

Le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico, sociale, culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo.

Il Comune aderisce inoltre ad enti/associazioni che includono nell'adesione la fruizione a webinar e lezioni.