

Allegato alla deliberazione G.C. n. 26 in data 10/06/2023



COMUNE DI RONDANINA
Città Metropolitana di Genova

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

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, 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 è 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 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'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.

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 2022-2024.

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. 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 antiriciclaggio). Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR,

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Rondanina (GE)

Indirizzo: Piazza San Bartolomeo 1

Codice fiscale: 80044070102 /Partita IVA: 01157600105

Sindaco: Gaetanino Giovanni Tufaro

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022: 1

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 63

Telefono:01095854

Sito internet: www.comune.rondanina.ge.it

E-mail: anagrafe@comune.rondanina.ge.it

PEC: comunerondanina@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Programmazione VALORE PUBBLICO

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 in data 30/07/2022.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 11/03/2023, è stata deliberata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2023-2025 (art. 170, c. 1, D.Lgs n. 267/2000) ai fini della presentazione al Consiglio Comunale.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 01/04/2023 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2023-2025.

2.2 PERFORMANCE

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

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 30/04/2022 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 in data 04/02/2023.

consentendo la tempestiva individuazione dieventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziata e evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

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

Occorre tuttavia evidenziare che l'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'organico del Comune costituito da un unico dipendente (Cat. B, Pos. Ec. B3) e l'attribuzione di funzioni di responsabilità gestionale in capo al Sindaco e al Segretario Comunale non permette di eliminare la situazione di rischio potenziale di scarsa attuazione delle misure del piano, ma di contenerla col massimo impegno di chi lavora.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si conferma l'organigramma dell'ente costituito:

- **Servizio Amministrativo**
- **Servizio Finanziario**
- **Servizio Tecnico (Lavori Pubblici e Ambiente - Edilizia privata)**

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Rondanina ha sperimentato il lavoro agile per far fronte alla pandemia da COVID-19. L'organico del comune è costituito da un solo dipendente che deve assolvere a diverse mansioni con tanto di ricevimento al pubblico rendendo strutturalmente inattuabile l'organizzazione del lavoro agile. Il Comune di Rondanina si pone in ogni caso i seguenti obiettivi per migliorare l'attività lavorativa del personale:

- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro
- Promuovere la flessibilità organizzativa
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale

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 edonna" 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 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

A far data dal 07/01/2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è costituita da un solo lavoratore uomo – Operatore esperto Collaboratore amministrativo

Il Segretario comunale è una donna

Personale dipendente di altro comune a supporto degli uffici: 1 uomo

Il contesto del Comune di Rondanina come sopra rappresentato, evidenzia una situazione di 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 il personale svolga le mansioni 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 organizzative 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: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

3.3.1 Personale in servizio al 07/01/2023, così come classificato ai sensi del CCNL 16/11/2022:

- n. 1 Collaboratore amministrativo

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 Rondanina non ha personale in eccedenza o in soprannumero.

3.3.2.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e della spesa di personale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,70%**
- tale valore si colloca al di sotto del primo valore della soglia di virtuosità (per il Comune di Rondanina appartenente alla fascia demografica inferiore ai 1.000 abitanti è 29,50%): rapporto spesa del personale/media entrate correnti = 20,70% (€ 37.296,79/€ 180.736,12);

b) rispetto del tetto alla spesa di personale

Viene garantito il contenimento della spesa del personale con riferimento all'art.1, comma562dellaLegge 27 dicembre 2006 n. 296e successive modificazioni cheimpone ai fini del contenimento della spesa del personale, qualelimite massimo dispesa per gli enti locali con popolazione inferiore a 1000 abitanti che non sono stati soggetti al patto di stabilità interno nel 2015, quella sostenuta nel 2008, pari a €55.527,02

Previsione spesa del personale nel triennio 2023/2025:

Anno 2023: €54.571,43

Anno 2024:€54.571,43

Anno 2025:€54.571,43

c) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione.

L'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L.26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L.29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

3.3.2.3 Cessazioni previste nel triennio 2023-2025

Non sono previste cessazioni

3.3.2.4 Fabbisogno previsto per il triennio 2023-2025:

- Anno 2023: nessuna assunzione

- Anno 2024: nessuna assunzione

- Anno 2025: nessuna assunzione

Anno 2023: Prosecuzione incarico a dipendente di altro comune per attività di supporto all'ufficio contabile.

certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 16 del 26/05/2023.

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 deivincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro emicro organizzativo, sia su quello formativo.

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

