

**Comune di CALICE AL CORNOVIGLIO**  
**Provincia di La Spezia**

**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)*

**Indice**

**Premessa**.....

**Riferimenti normativi** .....

**Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025** .....

## **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.

## **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 degli artt. 7 e 8, comma 2, del decreto ministeriale 132/2022 i termini per l'approvazione del PIAO sono il 31-01-2023 se si è approvato il bilancio di previsione triennale entro il 31/12/2022 e 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione in caso di differimento di tale termine

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.

Il nuovo Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale in data 7 settembre 2022 e prevede anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

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 2023-2025, 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.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CALICE AL CORNOVIGLIO

Indirizzo: Località Castello di Madrignano, 58

Codice fiscale/Partita IVA: 81001370113/00089160113

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1079

Sindaco: Avv. Mario Scampelli

Segretario Comunale: Avv. Laura Castagna

Telefono: 0187935644

Sito internet: www.comune.calicealcornoviglio.sp.it

E-mail: info@comune.calicealcornoviglio.sp.it

PEC: \_comunecalice.sp@legalmail.it

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n.16 del 29-04-2023

### Sottosezione di valore pubblico performance

Piano delle Performance 2023 - 2025 di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n.27 del 24-05-2023

### Sottosezione di Piano delle azioni positive e pari opportunità 2023-2025

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Calice al Cornoviglio l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "...i Comuni, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure tese a garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone, effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	N.6
DONNE	N.4
UOMINI	N.2

#### DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E AREE DI COMPETENZA

<b><u>AREA</u></b>	<b><u>UOMINI</u></b>	<b><u>DONNE</u></b>	<b><u>TOTALE</u></b>
<i>AMM.VO - CONTABILE ( Segreteria e Affari Generali - Servizio Economico finanziario e Risorse umane - Servizi alla Persona )</i>	<u>0</u>	<u>3</u>	<u>3</u>
<i>AREA TECNICA - MANUTENTIVA (Servizio Urbanistica e Grandi Opere - Servizio Edilizia Privata LL PP e Patrimonio - Polizia Municipale Protezione civile, Commercio e Suap)</i>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
<b><u>TOTALE</u></b>	<b><u>2</u></b>	<b><u>4</u></b>	<b><u>6</u></b>

Rispetto al Piano 2022 - 2024, l'attuale registra dal 01-02-2023 la stipula di due convenzioni con il Comune di Follo per l'utilizzo di:

1. un'unità donna - istruttore amministrativo categoria C2 a tempo parziale (5 giorni presso il Comune di Follo - 1 giorno presso il Comune di Calice al Cornoviglio) fino al 31-07-2023 quando avverrà il passaggio definitivo dell'unità al Comune di Follo riducendo così l'organico del comune di Calice al Cornoviglio dell'unità sopra descritta;
2. un'unità donna - istruttore direttivo categoria D6 a tempo parziale (18 h la settimana) dal 01-05-2023 al 31-12-2023;

Per il triennio 2023-2025 non sono previste attualmente nuove assunzioni.

Il Comune di Calice al Cornoviglio è Ente privo di Dirigenza, pertanto ai sensi e per gli effetti degli articoli 107 e 109 comma 2 del T.U.O.EE.LL. approvato con D.Lgs n.267/2000, i dipendenti apicali nelle Aree di competenza in cui la struttura è suddivisa, se nominati

Responsabili degli Uffici/Servizi (Capi Area) con Decreto del Sindaco, svolgono funzioni dirigenziali. Ai Capi Area viene attribuita la titolarità di posizione organizzativa. Da evidenziare che, al momento attuale, i 2 CAPI AREA in servizio, titolari di incarico di elevata qualificazione e svolgenti funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 comma 2 del T.U.O.EE.LL., sono donne. Il Segretario comunale in reggenza a scavalco è donna.

La RR.SS.UU dell'Ente è una donna.

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

**Le azioni positive** sono "misure temporanee speciali" che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

#### **1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio disviluppare una crescita professionale.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

##### Azione positiva 1:

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari, sedi e quant'altro utile a renderli compatibili con quelli delle lavoratrici donne e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

##### Azione positiva 2:

Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

#### **2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi e forme di lavoro più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'introduzione di modalità di esecuzione alternative della prestazione lavorativa anche in considerazione dei provvedimenti governativi in materia di lavoro agile ( smartworking).

##### Azione positiva 1:

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee e/o modalità di lavoro alternative come il lavoro agile, legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, dei permessi e del lavoro agile a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'****Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.**

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti.

**Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**

Uno degli strumenti essenziali nell'ambito delle misure dell'anticorruzione è il Codice di comportamento dei dipendenti;

Il Comune di Calice al Cornoviglio con deliberazione giunta n. 76/2022, previa acquisizione del parere favorevole del Nucleo di valutazione, sono state approvate le integrazioni al Codice di comportamento del Comune di Calice al Cornoviglio, in attuazione dell'art 4 comma 2 del D. L. 36/2022 ( cosiddetto PNRR 2) ed ex art 54 del Dlgs 165/2001 e ss mm e ii, il Codice così integrato risulta allineato a quanto previsto nello schema di decreto del Presidente della Repubblica recante modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n.62/2013), approvato dal Consiglio dei Ministri ;

In ottemperanza a quanto previsto dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Deliberazione ANAC 7/2023, il quale consente ai Comuni con meno di 50 dipendenti la conferma per le due annualità successive, con l'approvazione del presente Piano si intende confermato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023" approvato con deliberazione giunta n. 25 del 31/03/2021 e confermato con deliberazione giunta n. 19 del 03-03-2022 il quale risulta adeguato, contiene infatti una precisa mappatura di tutti i processi a rischio, secondo un'analisi accurata svolta con tutti i responsabili di servizio (Incarichi di elevata qualificazione svolgenti funzioni dirigenziali ex art 109 del Tuel) in cui ciascuno ha redatto le parti di competenza della proposta di PTPCT, in un confronto dinamico con il Segretario del Comune;

I Responsabili delle unità organizzative devono:

-contribuire alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di predisposizione del Piano e valorizzare tale attività nella formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;



-partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, al fine di realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;

-curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

-assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale assegnato;

-tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti assegnati all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;

Nel Comune di Calice al Cornoviglio non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, per cui si ritiene, come previsto nel Piano Nazionale 2018 elaborato dall'Anac, procedere con la conferma del PTPC già adottato nel Comune di Calice al Cornoviglio con deliberazione giunta n. 25 del 31.3.2021, pubblicato sul sito web istituzionale in Amministrazione Trasparente al seguente link a cui qui si rinvia integralmente:

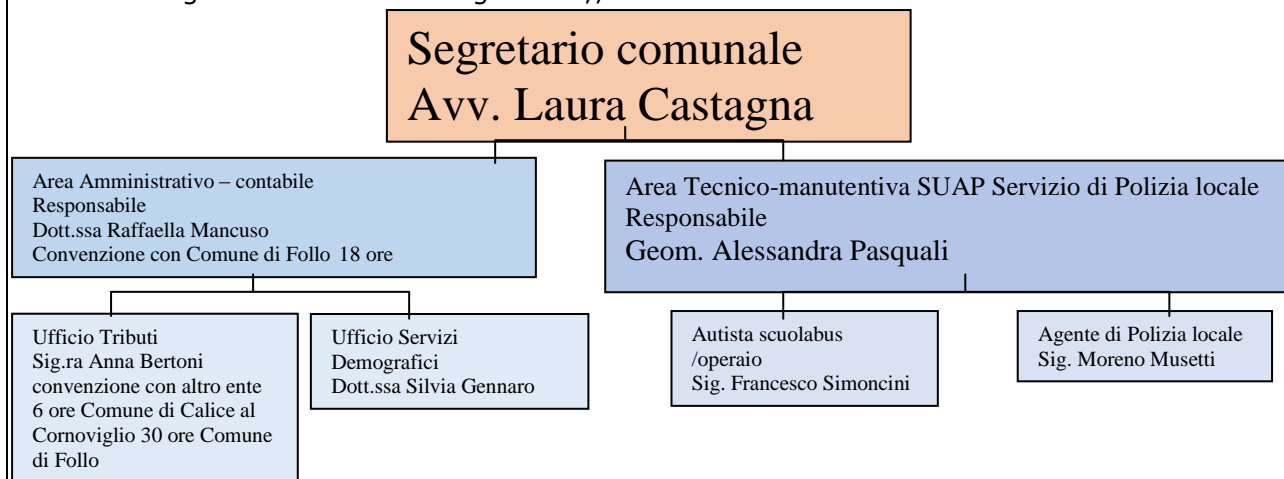
<http://www.halleyweb.com/c011008/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146> e confermato per l'annualità 2022 con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 03-03-2022 in tutti i suoi contenuti con particolare riferimento al dettagliato sistema di gestione del rischio corruttivo e al documento sugli obblighi di implementazione della trasparenza e di Amministrazione Trasparente;

La Relazione annuale del RPCT relativa all'annualità 2022 è stata regolarmente pubblicata dal 14-01-2023 al seguente link del sito istituzionale <http://www.halleyweb.com/c011008/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura organizzativa e funzionigramma,;



#### Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Si rimanda alla programmazione e l'organizzazione del lavoro agile per il triennio 2023-2025 di cui all' **Allegato B**

#### Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Dipendenti al 31.12.2022 numero 6 di cui:

- 3 amministrativi;
- 1 tecnico;
- 1 operai;

- 1 agente di polizia locale in regime art. 7 L. 311/2004 a tempo determinato e part-time 6 ore/settimana.

Nel corso del 2023 n°1 unità cat c2 amministrativa (già in convenzione, dal 01-02-2023 al 31-07-2023) con altro comune per lo svolgimento del proprio orario di lavoro (5 giorni Comune di Follo e 1 giorno Comune di Calice al Cornoviglio), una seconda unità cat. D6 amministrativa già in convenzione dal 01-05-2023 al 31-12-2023 per 18 ore alla settimana.

Il Comune di Calice al Cornoviglio non prevede per il triennio 2023-2025 nessuna nuova assunzione.

Si programma la programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale. di cui all'**Allegato C**

#### **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 corruttive trasparenza";
- su base triennale Nucleo 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.