



COMUNE DI MONTESANO SALENTINO
Provincia di Lecce

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

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

PREMESSA

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

Il PIAO è disciplinato dall'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti e il DM 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con cui è stato definito il contenuto del PIAO.

I piani assorbiti sono i seguenti:

- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (art. 1, commi 5 e 60, L. n. 190/2012);
- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, d.lgs. n. 165/2001);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, d.lgs. n. 150/2009);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, d.lgs. n. 267/2000);
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Sulla base dello schema di PIAO predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Comune di Montesano Salentino ha approvato un primo PIAO 2022-2024, adottato in forma sperimentale, ricognitorio dei documenti programmatori già adottati nel 2022 e pubblicato nel Portale PIAO della Funzione Pubblica.

Con il presente documento si intende ora recepire quanto previsto dal sistema normativo vigente e applicarlo funzionalmente all'organizzazione del Comune, in coerenza con il Bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione dell'Ente e con gli obiettivi del PNRR.

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, 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 previsione, entro 30 giorni 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 decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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. 2 del 23/02/2023, la nota di aggiornamento del DUP, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 27/07/2023, il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 27/07/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	MONTESANO SALENTINO
Indirizzo	Via Monticelli n. 47
Recapito telefonico	0833.763611
Indirizzo sito internet	www.comunemontesanosalentino.it
e-mail	segreteria@comune.montesanosalentino.le.it
PEC	protocollo.comune.montesanosalentino@pec.rupar.puglia.it
Codice fiscale/Partita IVA	C.F.: 81003510757 - P.IVA: 01992100758
Sindaco	Giuseppe Maglie
Numero dipendenti al 31.12.2022	11
Numero abitanti al 31.12.2022	2614

INFORMAZIONI RELATIVE ALLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Distribuzione della popolazione 2022 - Montesano Salentino

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	89	0	0	0	38 42,7%	51 57,3%	89	3,4%
5-9	107	0	0	0	52 48,6%	55 51,4%	107	4,1%
10-14	125	0	0	0	58 46,4%	67 53,6%	125	4,8%
15-19	132	0	0	0	74 56,1%	58 43,9%	132	5,1%
20-24	178	1	0	0	94 52,5%	85 47,5%	179	6,9%
25-29	131	16	0	0	74 50,3%	73 49,7%	147	5,7%
30-34	96	50	0	1	68 46,3%	79 53,7%	147	5,7%
35-39	72	91	0	1	81 49,4%	83 50,6%	164	6,3%
40-44	51	114	0	3	93 55,4%	75 44,6%	168	6,5%
45-49	32	168	3	2	107 52,2%	98 47,8%	205	7,9%
50-54	22	140	4	8	85 48,9%	89 51,1%	174	6,7%
55-59	14	181	6	4	94 45,9%	111 54,1%	205	7,9%
60-64	9	129	11	3	75 49,3%	77 50,7%	152	5,8%
65-69	11	146	10	2	78 46,2%	91 53,8%	169	6,5%
70-74	7	131	34	1	83 48,0%	90 52,0%	173	6,7%
75-79	6	73	28	0	49 45,8%	58 54,2%	107	4,1%
80-84	0	45	35	2	35 42,7%	47 57,3%	82	3,2%
85-89	0	15	28	0	21 48,8%	22 51,2%	43	1,7%
90-94	2	5	17	0	4 16,7%	20 83,3%	24	0,9%

95-99	0	2	5	0	3 42,9%	4 57,1%	7	0,3%
100+	0	0	0	0	0 0,0%	0 0,0%	0	0,0%
Totale	1.084	1.307	181	27	1.266 48,7%	1.333 51,3%	2.599	100,0%

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi di contesto esterno si rinvia alla analisi effettuata nella SeS del DUPS 2023-2025 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 18/01/2023 e la Nota di aggiornamento approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 24 del 27/07/2023.

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

ORGANI POLITICI

Sindaco e Giunta Comunale

	componente	qualifica	interno	gruppo politico
1	MAGLIE GIUSEPPE	SINDACO	•	UNITI PER MONTESANO
2	VERARDO EROS	ASSESSORE	•	UNITI PER MONTESANO
3	VERARDO ALESSANDRO	ASSESSORE	•	UNITI PER MONTESANO

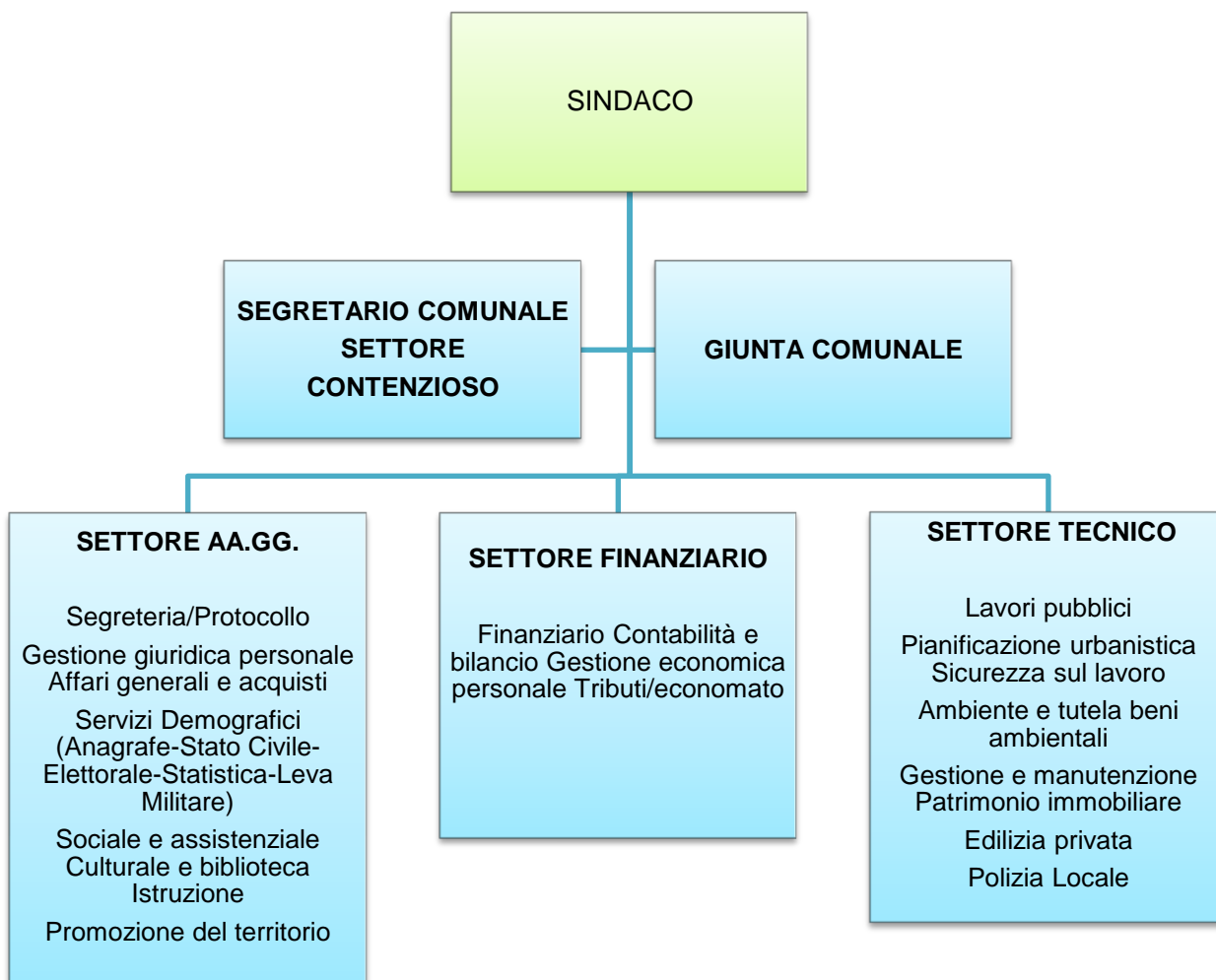
Consiglio comunale

	Componente	Qualifica	gruppo politico
1	MAGLIE GIUSEPPE	SINDACO - PRESIDENTE	UNITI PER MONTESANO
2	VERARDO EROS	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
3	FIorentino GIUSEPPE	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
4	VERARDO ALESSANDRO	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
5	RIZZELLO ANTONIO	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
6	TARANTINO LUIGI ROCCO	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
7	CONTALDI DONATO	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
8	RIZZELLO LUIGI	CONSIGLIERE	UNITI PER MONTESANO
9	MAGLIE MASSIMO	CONSIGLIERE	VIVERE MONTESANO
10	LECCI ALESSIO	CONSIGLIERE	VIVERE MONTESANO
11	TEMPESTA FRANCESCO	CONSIGLIERE	VIVERE MONTESANO

Per l'analisi di contesto interno si rinvia alla analisi effettuata nella SO del DUPS 2023-2025 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 18/01/2023 e la Nota di aggiornamento approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 24 del 27/07/2023 e al Bilancio di Previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 27/07/2023.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente alla data della stesura del presente PIAO.



Funzionigramma dell'Ente alla data della stesura del presente PIAO

COLLOCAZIONE NELL'ORGANIGRAMMA			
SETTORE		RESPONSABILE	Area CCNL 16.11.2022 Nominativo dipendenti assegnati
AFFARI GENERALI	Segreteria/Protocollo Gestione giuridica personale Affari generali e acquisti Servizi Demografici (Anagrafe-Stato Civile- Elettorale-Statistica-Leva Militare) Sociale e assistenziale Culturale e biblioteca Istruzione Promozione del territorio	Dott.ssa Eugenia Verardo	Area degli Istruttori Sig. Salvatore Del Popolo Sig. Ruggeri Giuseppe Antonio
FINANZIARIO	Finanziario Contabilità e bilancio Gestione economica personale Tributi/economato	Dott. Andrea Pagliara	

TECNICO	Lavori pubblici Pianificazione urbanistica Sicurezza sul lavoro Ambiente e tutela beni ambientali Gestione e manutenzione Patrimonio immobiliare Edilizia privata Polizia Locale	Arch. Antonello Rizzo	Area degli Istruttori Sig. Mancarella Alberto Sig.ra Rizzo Sonia Area degli Operatori esperti Sig. Maglie Donato Area degli Operatori Sig. Gubello Giuseppe Sig. Longo Rocco Sig. Branca Salvatore Sig.ra Ferraro Rocchetta Donata
----------------	---	-----------------------	---

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni ai Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

SETTORE	NUMERO PROCESSI
AFFARI GENERALI	18
FINANZIARIO	15
TECNICO	22

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio sottoelencate:

AREA DI RISCHIO
Autorizzazione/concessione
Contratti pubblici
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi
Concorsi e prove selettive
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.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico: Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti - (si rimanda alle indicazioni riportate nel DUP 2023-2025 approvato con deliberazione C.C. 2/2023, aggiornato con Deliberazione di C.C. n. 24/2023)

Sottosezione 2.2 Performance: Sebbene non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di Montesano Salentino inserisce nella presente sottosezione il Piano della performance 2023-2025 e il piano degli obiettivi anno 2023 che, in coerenza con le risorse assegnate, contiene gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

La performance organizzativa è una 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 è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce uno strumento essenziale per la definizione e la verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

SETTORE	PERFORMANCE INDIVIDUALE
AFFARI GENERALI	3
FINANZIARIO	3
TECNICO	3

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 3 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

Performance individuale e Performance organizzativa dell'Ente

Nell'Allegato A) al presente Piano, si riportano le schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed

avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, 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 Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

Allegato B_Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025.

**SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sezione viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione comunale.

Il Comune di Montesano Salentino è organizzato in 4 Settori che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente.

L'Ente è sprovvisto di personale con qualifica dirigenziale. I Servizi sono affidati alla responsabilità di n. 3 Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa e al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale.

I Responsabili di Servizio, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco.

Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza.

Le posizioni organizzative all'interno del Comune di Montesano Salentino si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato, appartenenti alla categoria D.

Personale in servizio al 31/12/2022

CATEGORIA*	TEMPO INDETERMINATO		ALTRE TIPOLOGIE		TOTALE
	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME	
D	2			1**	3
C	2	2			4
B	1				1
A		4			4
				TOTALE	12

* N.B.: il CCNL 2019-2021 ha stabilito dal 01/04/2023 la sostituzione nella declinazione della dotazione organica delle categorie A, B, C, D, con le nuove quattro Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

** Personale a tempo determinato assunto ex art. 110 D. Lgs 267/2000.

SETTORI	PROCEDIMENTI
Settore Affari Generali	Segreteria/Protocollo Gestione giuridica personale Affari generali e acquisti Servizi Demografici (Anagrafe-Stato Civile- Elettorale-Statistica-Leva Militare) Sociale e assistenziale Culturale e biblioteca Istruzione Promozione del territorio
Settore Finanza e Tributi	Finanziario Contabilità e bilancio Gestione economica personale Tributi/economato
Settore Lavori Pubblici	Lavori pubblici Pianificazione urbanistica Sicurezza sul lavoro Ambiente e tutela beni ambientali Gestione e manutenzione Patrimonio immobiliare Edilizia privata Polizia Locale

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48, comma 1, dispone che le Amministrazioni dello Stato, sentito il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 198/2006 sopracitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive", individua, alle lettere d) ed f), come scopo delle possibili azioni positive:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 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 delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Sulla base della normativa vigente, gli obiettivi in materia di pari opportunità che l'Ente intende conseguire, in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 08/03/2022, sono i seguenti:

1. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente;
3. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
4. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
5. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

1. Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente e dei rapporti tra colleghi, attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale, volto a:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età.
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico.
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Il Comune di Montesano Salentino si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 2)

Il Comune di Montesano Salentino favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti, attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, flessibilità oraria e lavoro agile.

3. Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 3)

Il Comune di Montesano Salentino si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata utilizzando criteri indipendenti dal genere.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Montesano Salentino valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

4. Ambito di azione: formazione (Obiettivo 4)

Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, orario di lavoro part-time o lavoro in modalità agile.

Sarà data attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (a titolo di esempio si citano il congedo di maternità o di paternità, l'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, assistenza a disabili o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze a un livello costante.

5. Ambito di azione: Informazione e comunicazione (Obiettivo 5)

Il Comune garantisce la raccolta, condivisione e diffusione di informazioni e comunicazioni inerenti le Pari opportunità, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per rendere effettivamente efficace l'attuazione delle misure previste, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo.

Analisi della situazione di genere

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli. Non si evidenziano divari significativi tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Il personale in servizio alla data del 1 gennaio 2023, con la nuova declinazione del CCNL 2019- 2021, è il seguente:

Profili professionali	Posti coperti	U	D
AREA FUNZIONARI ed EQ	3	1	2
AREA ISTRUTTORI	4	3	1
AREA OPERATORI ESPERTI	1	1	===
AREA OPERATORI	4	3	1
TOTALE	12	8	4

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 d.lgs 198/06, in quanto sussiste un divario fra generi.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per

l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, l'Ente sta procedendo progressivamente alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione.

Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, il Comune ha aderito alla Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali comuni" per favorire lo spostamento degli applicativi attualmente in uso verso data center più sicuri e più efficienti in termini di prestazioni e di adeguamento alle necessità comunali.

Si è proceduto alla migrazione in cloud degli stessi, avvalendosi della modalità Cloud IaaS all'interno di un data center qualificato da AgID ai sensi della circolare 9 aprile 2018 n.2.

Allo scopo è stata adottata la moderna metodologia di "re-platforming" prevista dall'avviso e l'insieme di applicativi e banche dati verrà riorganizzato e sarà fruibile in modo nativo attraverso un ambiente Cloud dedicato e atto a integrare e supportare tutte le attuali funzionalità del software HyperSIC ma anche sostituire e/o potenziare (con evolute funzionalità di cybersecurity e tecniche di backup e disaster recovery) l'intera piattaforma di amministrazione del sistema in base a criteri "GDPR compliant" e in ottemperanza con le recenti linee guida AgID sulle misure minime di sicurezza per la PA.

<https://www.agid.gov.it/it/sicurezza/misure-minime-sicurezza-ict>

In ambito PNRR il Comune di Montesano Salentino ha inoltre ottenuto i seguenti finanziamenti PNRR:

- PNRR MISSIONE 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici
- PNRR MISSIONE 1.4.4 Adozione identità digitale
- PNRR MISSIONE 1.4.3 Adozione PagoPA e AppIO
- PNRR MISSIONE 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali
- PNRR MISSIONE 1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud
- PNRR MISSIONE 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
N. servizi online accessibili con SPID / CIE	3	>5	>5	>5
Numero di servizi pubblici digitali, comunicazioni e pagamenti, su APP IO	10	>20	>20	>20
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	26	>40	>40	>40
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /totale comunicazioni inviate a imprese e PPAA	70%	90%	100%	100%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali	2	8	8	8
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	60%	100%	100%	100%

Dipendenti abilitati alla connessione VPN	4	5	5	5
Dipendenti con firma digitale	7	8	8	8

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti (dato da indicatori Bilancio 2023-2025)	28,29	32,59	32,46
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Nessun deficit	Nessun deficit	Nessun deficit
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Nessun procedimento in corso	Nessun procedimento in corso	Nessun procedimento in corso

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Comune di Montesano Salentino non ritiene, al momento, ai fini del mantenimento dei livelli attuali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro ordinario e stabile in considerazione del numero limitato di dipendenti e ritenuta irrinunciabile la presenza in servizio giornaliera per lo svolgimento delle attività di sportello e utenza fisica per i cittadini. Pertanto, il ricorso al lavoro agile o da remoto potrà avvenire, in forma occasionale, limitatamente a necessità temporanee e comunque rimane applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

In quest'ultimo caso, per l'esecuzione del lavoro agile e/o da remoto, verrà applicata la normativa vigente.

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2023/2025 (rif. articolo 4, comma 1, lettera c. d.m. 132/2022), il piano dei fabbisogni di personale, è riportato nell'Allegato C al presente documento.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Pur non essendo previsto come adempimento obbligatorio per questo Ente, in quanto avente in organico meno di 50 dipendenti, sarà effettuato un monitoraggio sull'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con le seguenti modalità:

- per quanto attiene alla sottosezione "Performance", secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs.27.10.2009, n. 150;
- per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC compilando, a consuntivo, la relazione annuale come da schema Anac;
- su base triennale 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.