COMUNE DI BOMPENSIERE

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ

E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.60 del 25/08/2023

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Bompensiere, ha come obiettivo quello di "*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*". Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) 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". In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato 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. A livello strategico è una sorta di "*mappatura del cambiamento*" che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Bompensiere ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 09 dicembre 2022, con deliberazione della Giunta Comunale n. 85/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscano:
    - gli obiettivi programmatici e strategici della performance;

- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, il termine per l'aggiornamento del P.I.AO. 2023/2025 era il 31 gennaio 2023;
- con propria nota del 24 gennaio 2023, l'ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del P.I.A.O. è stato spostato al 31 marzo 2023, al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita;
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: " *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31 luglio 2023, e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 31 agosto 2023;
- il Comune di Bompensiere tuttavia, ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 12 luglio 2023;
- la dottrina è divisa tra chi ritiene che il termine di 30 giorni vada computato dalla data di effettiva approvazione del bilancio e chi considera comunque il 31 agosto 2023, come termine ultimo indipendentemente dalla data di approvazione;
- il termine di approvazione di diversi piani confluiti nel P.I.A.O. decorreva dall'effettiva approvazione del bilancio;

l'Ente ritiene di aderire all'ipotesi maggiormente prudente ed approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima e una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Bompensiere ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	BOMPENSIERE	
Indirizzo	VIA PRINCIPE DI SCALEA, 126	
Recapito telefonico	0934/938008	
e-mail	comunebompensiere@tiscali.it	
Sindaco	Avvocato Salvatore VIRCIGLIO	
PEC	protocollo@pec.comunebompensiere.it	
Codice fiscale	80005060852	
Partita IVA	01474680856	
Codice ISTAT	085002	
Codice Catastale	A957	
Sito web istituzionale	https://www.comunebompensiere.it	
Pagina facebook	https://www.facebook.com/comunediBompensiere/	
Numero dipendenti al 31/12/2022	11	Comune con meno di 50 dipendenti
Numero di abitanti al 31/12/2022	493	

Giunta Comunale		
Cognome nome	**Carica**	**Competenze**
VIRCIGLIO Salvatore	Sindaco	Urbanistica, risorse umane, polizia municipal, organizzazione lavori pubblici, edilizia, contenzioso e affari generali.
BURRUANO Sebastiano	Vice Sindaco	Verde pubblico, servizi di pubblica utilità, Sanità, protezione civile, manutenzione patrimonio, igiene, decoro urbano, ambiente e territorio.
PETIX Arturo Angelo	Assessore	Sviluppo economico, sport, politiche giovanili, commercio e artigianato, agricoltura.
ANELLI Rosa Maria	Assessore	Turismo, Servizi sociali, Istruzione, Partecipazione democratica, parità di genere, manifestazioni e spettacoli, lavoro, associazionismo e volontariato.
CORRADO Antonio	Assessore	Tributi, servizi cimiteriali, legalità, innovazione, fondi Europei, cultura, comunicazione, Bilancio.

Consiglio Comunale		
N.	**Cognome e Nome**	
1	SAIA Salvatore Maria	Presidente
2	BURRUANO Sebastiano	
3	CALAMERA Angela	Vice Presidente
4	FALLETTA Raimonda	
5	MARTORANA Salvatore Adrien	
6	CORRADO Antonio	

7	TONA Maria	
8	MAROTTA Giosuè	
9	VITELLO Francesco	
10	MARTORANA Decimo	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico[1]

La rilevazione effettuata in occasione dell'analisi di contesto ha rilevato che i punti di forza dell'organizzazione sono:

- sistema informatico con postazioni collegate in rete;
- Presenza del Personale con scarse assenze dal servizio;
- Accettazione di mansioni multiple;

mentre i punti di debolezza sono:

- carenza nella formazione del personale;
- mancanza di un front-office staccato dagli altri servizi.

La programmazione delle attività e dei progetti da svolgere nell'anno tiene conto del mandato politico contenuto negli obiettivi di legislatura approvati nella Relazione Previsionale e Programmatica. Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del comune. Esso infatti contiene le linee essenziali che guideranno il comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione che soddisfano nel loro complesso i principi previsti da D.LGS N.150/2009:

Documento Unico di Programmazione, viene approvato annualmente, in esso sono contenuti i programmi e progetti assegnati ai centri di responsabilità e le linee programmatiche dell'amministrazione per l'organizzazione del funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie coerenti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.

[1]Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

Ciclo della gestione della performance, contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati all'interno dell'ente.

Piano degli obiettivi e della performance, che rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di governo e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria.

Le schede di valutazione, che rappresentano lo strumento per la valutazione delle performance dei dipendenti.

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato;
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025.

2.2 Performance[2]

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 de l D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno d i 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi: Sono contenuti nel **Piano Triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2023-2025**, allegato al presente piano quali parti integranti e sostanziali del medesimo.

[2]Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio […]"

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Sono contenuti nel Piano triennale delle Azioni Positive 2023/2025, allegato al presente piano quali parti integranti e sostanziali dello stesso.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.
Obiettivi di digitalizzazione: nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza[3]

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, 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.

[3]Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

L’ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 07 del 02 febbraio 2023 costruito sulla struttura del precedente P.T.P.C.T. 2023-2025.

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del P.I.A.O., il P.T.P.C.T. si evolverà nelle direttive di quanto riportato dall’ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2023, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17 gennaio 2023.

Nello specifico l’Ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell’approvazione del prossimo PIAO 2024-2026:

1) rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2) continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruttiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
    - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
    - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n°20/2019, laddove considera la legge 190/2012 *“principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”*;
    - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell’introduzione del P.I.A.O., con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell’organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3) Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall’Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l’anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022;

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

Il Comune di Bompensiere è organizzato in 3 Posizioni Organizzative:

AREA I AMMINISTRATIVA	**AREA II** FINANZIARIA	**AREA III** Tecnico-Ambientale
Segreteria Protocollo Biblioteca e Cultura Scolastico Servizi Sociali URP Polizia Municipale	Ragioneria Tributi Economato Personale	Lavori Pubblici Edilizia Privata SUAP Manutenzioni Patrimonio

che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente.

I settori sono affidati alla Responsabilità di Posizioni Organizzative (PO) che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa dei settori.

Organizzazione interna dell'ente

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2023 (compresi i responsabili):
Segretario Comunale: Dott.ssa Gretel Schillaci
Dipendenti in servizio:

- Tempo indeterminato e pieno: n. 4 di cui 1 titolare di posizione organizzativa;
- Tempo indeterminato part-time: n. 7;
- Totale dipendenti in servizio: n. 11.

3.2 Organizzazione del lavoro agile[4]

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Bompensiere, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

La Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad esempio, lavoro agile, telelavoro) sarà predisposta entro il 31 dicembre 2023 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

---

[4]misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura.

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31 dicembre 2023.

3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022:

- Tempo indeterminato e pieno: n. 4 di cui 1 titolare di posizione organizzativa;
- Tempo indeterminato part-time: n. 7;
- Totale dipendenti in servizio: n. 11.

Il Piano Triennale del fabbisogno del Personale triennio 2023-2025 è allegato al presente piano, per formarne parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Bompensiere non è obbligatorio.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione;
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il 2023, il R.P.C.T. ha predisposto la Relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pubblicata il sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:
https://www.comunebompensiere.it/bompensiere/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149