



Comune di Mezzanego

Città metropolitana di Genova

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

Premessa

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

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

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	MEZZANEGO	
Indirizzo	Via Cap. Fr. Gandolfo 115, Mezzanego	
Recapito telefonico	0185 336085	
Indirizzo internet	http://www.comune.mezzanego.ge.it/	
e-mail	demografia@comunemezzanego.it	
PEC	comunemezzanego@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	82002550109-00209450998	
Sindaco	Danilo Repetto	
Numero dipendenti al 31.12.2022	5	
Numero abitanti al 31.12.2022	1530	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Programmazione VALORE PUBBLICO

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024: approvata la nota di aggiornamento con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 30/03/2023 e deliberazione di consiglio comunale n. 6 del 28/04/2023

2.2 Programmazione PERFORMANCE

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

2.3 Programmazione 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.

In questo ente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 -2023 è stato approvato con DGC n.21del25/03/2021 e confermato con deliberazione di giunta comunale n. 109 del 07/04/2022 e n. 26 del 19/01/2023.

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

Il PNA nella prospettiva del PNRR

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022) si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC. Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". Il legislatore ha introdotto il P.I.A.O., in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

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

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

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

- Adesione alla Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici”, anche in un’ottica di aggiornamento del sito e conseguente maggiore trasparenza
- Assunzione delle determinazioni di liquidazione degli incentivi tecnici ai sensi dell’art. 113 d lgs 50/2016 a firma del Segretario comunale, qualora tra i beneficiari vi sia il responsabile dell’area interessata
- Adozione delle deliberazioni di giunta comunale e consiglio comunale tramite applicativo informatico, superando la precedente rubricazione cartacea, in modo da garantire maggiore trasparenza e tracciabilità delle stesse.
- Inserimento degli obiettivi e degli adempimenti previsti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché in generale gli obblighi di trasparenza, all’interno del Piano della Performance per il corrente anno, quali obiettivi di tutti i Responsabili di Area
- Iniziare, con il presente PIAO, al coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO, dando attuazione ad un documento e una programmazione effettivamente integrata, e non ad un PIAO meramente ricognitivo di piani precedenti

Per quanto riguarda la nuova mappa della trasparenza, introdotta dal Piano Nazionale Anticorruzione, la stessa verrà adottata entro il 30/09/2023, al fine di identificare attentamente le responsabilità per quanto attiene alla pubblicazione, detenzione e monitoraggio dei dati.

Si procederà inoltre a dare seguito ai nuovi obblighi in tema di whistleblowing, di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, tramite adesione a piattaforma informatica che fornisca tale servizio.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Programmazione - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Vengono individuate le seguenti aree:

- Area amministrativa e attività produttive
- Area contabile e finanziaria
- Area Tecnica
- Area tributi, servizi sociali e personale

Il servizio di Polizia Locale è distaccato presso l’Unione di Comuni “Le Valli dell’Entella”

AREA AMMINISTRATIVA E ATTIVITA’ PRODUTTIVE

- incarichi professionali di area
- contratti
- anagrafe
- stato civile
- leva
- elettorale
- protocollo posta in partenza ed arrivo
- diritto di accesso ai documenti
- relazioni con il pubblico
- manifestazioni culturali – turistiche e sportive
- statistiche
- predisposizione proposte di delibere di area

- pesi e misure
- commercio e polizia amministrativa
- autorizzazioni occupazione suolo pubblico
- fiere e mercati

AREA CONTABILE E FINANZIARIA

- paghe, contributi e trattamento giuridico del personale comunale
- pagamento forniture e prestazioni
- gestione dei beni demaniali e patrimoniali del Comune
- tenuta ed aggiornamento del conto del patrimonio
- tenuta scritture contabili
- adempimenti fiscali
- gestione flussi di cassa e rapporti con il Tesoriere
- redazione bilancio e conto consuntivo
- incarichi professionali di area
- predisposizione proposte di delibere di area
- gestione delibere
- gestione fondo economale
- tenuta archivio corrente e storico
- tenuta dell'inventario comunale
- gestione amministrativa dei cimiteri

AREA TECNICA

Lavori Pubblici

- progettazioni
- direzione lavori (direttamente o con incarichi professionali esterni)
- verde pubblico e verde pubblico attrezzato
- manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili comunali, strade, illuminazione pubblica, cimiteri (costruzione – manutenzione – tumulazione), segnaletica stradale – sicurezza
- appalti (ogni area richiedente dovrà fornire i dati necessari)

Urbanistica e edilizia privata

- concessione ed autorizzazioni
- edilizia residenziale
- abusi edilizi
- condoni
- pianificazione generale attuativa

Ambiente

- R.S.U. (raccolta – smaltimento – spazzatura piazze e vie – raccolta differenziata e ingombranti)
- fognature e depurazione (costruzione – manutenzione – controllo – verifiche parametri di legge)
- acquedotti (costruzione – manutenzione – controllo – verifiche parametri di legge)

Protezione civile

- predisposizione dei piani di intervento per la protezione civile
- allertamento delle popolazioni
- coordinamento degli interventi
- messa a disposizione del personale per competenze delle altre aree
- predisposizione proposte di delibere di area

AREA TRIBUTI, SERVIZI SOCIALI E PERSONALE

- servizi socio – assistenziali
- assistenza domiciliare
- comunità alloggio

- gestione delle entrate tributarie
- trasporto scolastico
- gestione del personale

3.2 Programmazione - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il Comune di Mezzanego, al 31/12/2022 consta di solo 6 unità di personale (5 unità più una a tempo determinato), le quali devono assolvere ognuna ad una o più specifiche mansioni, con tanto di ricevimento del pubblico, nonché, nel caso del vigile, con mansioni non eseguibili tramite la modalità di lavoro agile.

Il Comune si pone pertanto i seguenti obiettivi:

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

Nell'eventuale espletamento del lavoro agile e del lavoro da remoto verranno seguite le disposizioni previste dal nuovo contratto collettivo nazionale.

3.2.1 PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025

PREMESSA: La Pubblica Amministrazione e le Pari Opportunità

Il Decreto legislativo n.198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n.15 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

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

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

SITUAZIONE ATTUALE

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

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	2	1	0	-	3
Uomini	1	0	1	-	2
Totale	3	1	1	-	5

I responsabili dei Servizi a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 sono 2 donne e 1 uomo.

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

Il Segretario comunale è 1 uomo

La giunta comunale è composta da due uomini e una donna

Il contesto comunale prevede pertanto una ampia rappresentanza di entrambi i sessi.

CONFERMA PIANO AZIONI POSITIVE

Non riscontrando particolari criticità nell'attuazione della normativa sulla parità di genere, si conferma il piano azioni positive approvato con G.C. n. 11 del 06.02.2020 per il triennio 2023-2025 e le azioni ivi riportate.

3.3 Programmazione

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni

3.3.1 Personale in servizio al 31/12/2022, così come classificato ai sensi del CCNL 16/11/2022:

- n. 3 Funzionari, di cui 1 non di ruolo nel Comune di Mezzanego, ma in convenzione con il Comune di Neirone
- n. 2 Istruttori, di cui 1 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato
- n. 1 operatore esperto (operaio)

Questo comune ha inoltre assunto, a far data dal 01/03/2023, n. 1 istruttore tecnico a tempo pieno e determinato (36 mesi prorogabile nei limiti della durata dei progetti PNRR e comunque non oltre il 31/12/2026) a valere su fondi PNRR ai sensi dell'art. 31-bis decreto legge 6 novembre 2021, n. 152.

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 l'ente non ha personale in eccedenza o in soprannumero.

3.3.2.2 Capacità assunzionale

La capacità di spesa per il personale calcolata:

- ai sensi degli artt. 2 e 4 del DPCM 17 marzo 2020 (28,6% delle entrate correnti, definite come la *“media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”*)
- ai sensi dell'art. 5 DPCM 17 marzo 2020 (incremento della spesa 2018 in base alla tab. 2 del citato articolo)

ammonta a complessivi **euro 346.653,88** per l'anno 2023

Il tutto come meglio illustrato nella tabella A allegata

3.3.2.3 Fabbisogno a tempo determinato

In ragione delle nuove esigenze derivanti dalla gestione della viabilità, nonché della possibilità di installazione di un rilevatore di velocità nei centri abitati di Prati e Borgonovo, a seguito della deliberazione di consiglio comunale n. 12 del 04/05/2023 e della successiva richiesta inviata alla Prefettura di Genova, si rende necessaria la previsione di n. 1 unità di istruttore di polizia locale a tempo determinato. La previsione a tempo determinato si rende necessaria in ragione del non definibile impegno che il nuovo rilevatore potrà portare, il cui ammontare potrà essere meglio determinato una volta installato e iniziato il suo utilizzo.

Verrà pertanto disposto il rinnovo del contratto in essere con n. 1 istruttore di polizia locale (graduatoria a tempo determinato del 13/08/2021) e scadente il 30/6/2023. Il rinnovo verrà disposto a far data dal 10/08/2023 per un anno.

Tale previsione rientra nel limite per assunzioni a tempo determinato, definito con deliberazione di giunta comunale n. 71 del 30/09/2021, e quantificato dalla stessa in euro 34.800,00 annui

3.3.2.4 Cessazioni previste nel triennio 2023-2025

È prevista la cessazione di n. 1 funzionario amministrativo nell'anno 2024 per pensionamento

3.3.2.5 Fabbisogno previsto per il triennio 2023-2025:

- Anno 2023:
 - o n. 1 istruttore amministrativo-contabile, a partire da settembre 2023, tramite procedura art. 3 bis D.L. 80/2021;
 - o N. 1 istruttore di polizia locale a tempo parziale (30 ore settimanali, 83,33%) e determinato, dal 10/08/2023 per un anno;
- Anno 2024: assunzione di n. 1 funzionario amministrativo, in sostituzione dell'unità di cui è previsto il pensionamento
- Anno 2025: nessuna assunzione, salvo cessazioni

A fronte di quanto sopra, la spesa di personale per l'anno 2023 ammonterà a complessivi euro 326.000,00, rispettando i limiti di cui al precedente paragrafo 3.3.2.2

3.3.3 Formazione

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