



COMUNE DI STIGNANO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

(adottato con deliberazione della G.C. n. 63 del 25.11.2023)

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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	Stignano (RC)
Indirizzo	via Roma 9 - 89040 - Stignano (RC)
Recapito telefonico	0964.772121/772004
Indirizzo sito internet	http://www.comunestignano.it/site/index.php
e-mail	info@comunestignano.it
PEC	comunestignano@pec.it
Codice fiscale/Partita IVA	C.F.: 81001010800 - P.I.: 00677690802
Sindaco	Geom. Giuseppe TRONO
Numero dipendenti al 31.12.2022	15
Numero abitanti al 31.12.2022	1.159

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro per la pubblica istruzione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*: *“Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione”*.

Al riguardo, inoltre, si rinvia alla Sottosezione di programmazione *“2.2. - Performance”* approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 27.09.2023.

2.2 Performance

La sottosezione in esame è stata adottata separatamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 27.09.2023, ad oggetto *“Approvazione stralcio PIAO 2023-2025 - Sottosezione di programmazione Performance”*, la quale, unitamente ai relativi allegati, deve intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, anche se non materialmente allegata al presente documento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è stata predisposta dal Segretario Generale 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.

La sottosezione in esame è stata adottata separatamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 16.09.2023, ad oggetto *“Approvazione stralcio PIAO 2023/2025 - Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - Conferma strumento di programmazione adottato con deliberazione di G.C. n. 23/2022, recante Adozione P.T.P.C.T. per il triennio 2022/2024”*, la quale, unitamente ai relativi allegati, deve intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, anche se non materialmente allegata al presente documento.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Per i contenuti relativi alla Struttura organizzativa dell'Ente, si rinvia ai dati e alle informazioni riportati nel paragr. 2.2.2., rubricato "Il contesto interno", del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) di cui alla richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 16.09.2023.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti collettivi, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile.

MISURE ORGANIZZATIVE

L'Ente è in procinto di disciplinare l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa in attuazione degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e s.m.i. e dell'art. 6, comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

A tal fine, con nota prot. 7469 del 16.10.2023, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL del 16/11/2022, è stata trasmessa alle OO.SS. e alla RSU l'ipotesi di disciplina organizzativa del lavoro agile che questa Amministrazione si propone di adottare, in ordine alla quale non è pervenuta alcuna richiesta di chiarimenti o di confronto.

Nella definizione di tale disciplina regolamentare, l'Ente ha ritenuto di non introdurre vincoli percentuali di accesso, da parte del personale dipendente, a siffatta modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, a condizione che la stessa risulti compatibile con la tipologia della prestazione lavorativa svolta e con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

In particolare, in base alla disciplina regolamentazione adottata possono prestare l'attività in modalità di lavoro agile tutti i dipendenti dell'Ente, senza vincoli numerici o percentuali, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e con il vincolo della prevalenza delle giornate di lavoro in presenza sulle giornate in lavoro agile.

Possono, inoltre, prestare l'attività in modalità di lavoro agile anche i Responsabili delle Aree, sotto la sovrintendenza e il coordinamento del Segretario, comunque garantendo la continuità e l'efficacia delle funzioni di direzione e coordinamento assegnate.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'implementazione del lavoro agile sarà assicurata mediante ricorso ai più comuni strumenti di comunicazione tecnologica (email istituzioni e/o personali; wapp; piattaforme per video/audio conferenze) nonché mediante abilitazione dei lavoratori autorizzati a svolgere la loro prestazione lavorativa ad operare sulla piattaforma informatica istituzionale messa a disposizione dalla Società affidataria dei servizi informatici dell'ente.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il ricorso al lavoro agile può costituire valido strumento per sviluppare le competenze professionali dei dipendenti interessati, risultando funzionale ad incrementare la capacità del personale dipendente di "lavorare per obiettivi", valorizzando il grado di autonomia, di flessibilità, di intraprendenza e di orientamento al risultato del dipendente nella gestione della prestazione lavorativa.

In tale prospettiva, nell'ambito del singolo accordo individuale, con il quale saranno definite le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile, e per il tramite delle successive disposizioni di servizio volte a precisare le prestazioni da rendersi da parte del lavoratore interessato, il Responsabile del Settore presso il quale opera il dipendente assegna obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile. Sicché il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali dell'Ente si espliciterà attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'implementazione della disciplina del lavoro agile mira a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti e come strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, nonché di miglioramento dei servizi pubblici.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

Amministrazione adeguerà progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione in esame è stata adottata separatamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30.05.2023, ad oggetto *“Approvazione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 e del piano delle assunzioni 2023”*, la quale, unitamente ai relativi allegati, deve intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, anche se non materialmente allegata al presente documento.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, 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 artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni *“Valore pubblico”* e *“Performance”*;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.