

COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

PROVINCIA DI VARESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.... del.....

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026

INDICE

INTRODUZIONE

RIFERIMENTI NORMATIVI

- 1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO**
- 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

PAR. 2.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

PAR. 2.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”

PAR. 2.3 - SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

PAR. 2.3.1 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

PAR. 2.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

**PAR. 2.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO -
MAPPATURA DEI PROCESSI**

**PAR. 2.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO –
VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E
PONDERAZIONE**

PAR. 2.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

**PAR. 2.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A
PRESIDIO DELLA TRASPARENZA**

- 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

PREMESSA

PAR. 3.1 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

**PAR.3.2 SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE
UMANE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2023-2025

INTRODUZIONE

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta, pertanto, 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. Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione". Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e il PIAO "completo" del triennio 2023/2025, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, rappresenta il primo documento di aggiornamento, collegato alla programmazione attuativa, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante **Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.**

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto.

Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede le sottosezioni denominate "PERFORMANCE" e "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in due sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.1 – Performance
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Segretario Comunale protempore, Dott. Curaba Salvatore, nominato sino al 31.08.2024 ed è acclarata al prot. n. 4280 del 12/04/2024, come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

Denominazione Ente COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

Indirizzo P.zza Sandro Pertini n. 75 – 21044 Cavaria con Premezzo (VA)

P.IVA/CF 00309290120

Sindaco Franco Zeni

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 18

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 5735

Telefono 0331217480 Fax 0331219786

Indirizzo mail ufficioprotocollo@comune.cavariaconpremezzo.va.it

Indirizzo PEC cavariaconpremezzo@actaliscertymail.it

Sito internet <https://www.comune.cavariaconpremezzo.va.it>

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 2.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

Per la sottosezione 2.1 - Valore pubblico - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, aggiornato da ultimo con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 20.12.2023

PAR. 2.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata secondo le previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 21.06.2016 ed attualmente in corso di aggiornamento – che individua e descrive, in modo particolare, le fasi del ciclo della performance, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Nell’ambito delle priorità politiche individuate nel DUP per il triennio 2024-2026, sono stati definiti gli obiettivi specifici (Allegato n. 1) vale a dire gli obiettivi di performance 2024, ritenuti di rilievo strategico ed elaborati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Gli obiettivi annuali, che rappresentano la declinazione su base annua degli obiettivi specifici delineati per grandi linee nel DUP 2024-2026, e che delineano i risultati attesi nel 2024 relativi alle unità organizzative responsabili in cui risulta articolato l’Ente sono stati elaborati, per quanto di rispettiva competenza, da ciascun Responsabile di Area, tenuto conto degli indicatori di efficacia e di efficienza relativi alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, secondo quanto previsto dal Piano di assegnazione risorse ai Responsabili di Settore approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2024.

Gli obiettivi annuali sono strutturati in modo tale da definire i progetti assegnati ai Responsabili di Servizio per l’anno 2024 e la successiva assegnazione ai dipendenti assegnati al relativo ufficio.

PAR. 2.3 - SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

Per la Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" il prot. n. 4280 del 12/04/2024 che, allegato al presente documento, ne forma parte integrante e sostanziale.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PREMESSA

L'orientamento dell'azione amministrativa verso la creazione del valore pubblico per l'ente comporta un cambiamento importante nella programmazione delle risorse umane, già avviato nel 2023, che vede una stretta connessione tra organizzazione, tecnologie e competenze che diventano fattori strategici e determinanti per le scelte dell'amministrazione. Rispetto al tema più strettamente connesso con le risorse umane, la definizione del nuovo orientamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 tiene conto della modifica sostanziale delle competenze di tutti i dipendenti, il cui profilo professionale deve essere un mix di competenze tecniche, digitali e soft, necessarie per realizzare quanto richiesto dai policy makers.

L'ente alla data del 31 dicembre 2023 ha un numero complessivo di 18 dipendenti in ruolo, di cui il 72% sono donne, mentre l'età media 47 anni sia per gli uomini che per le donne.

Si ritiene utile evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se da un lato, ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, all'altro ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

L'amministrazione Comunale procede, nei termini che vengono di seguito riassunti, alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), già approvato per il triennio di riferimento del presente PIAO con deliberazione di Giunta Comunale 94 del 29/11/2024 è uno strumento fondamentale per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La pianificazione dei fabbisogni di personale è, pertanto, tra i processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse.

In termini di copertura del fabbisogno, come sarà chiarito, l'Ente punta ad una strategia composita che ha il suo perno sia nella valorizzazione del personale interno sia nella acquisizione di risorse esterne. Per il personale interno si prevede un processo teso a far emergere le competenze professionali di cui il personale è già in possesso. Per quanto riguarda le modalità di reclutamento di personale, la strategia che l'amministrazione intende adottare punta sull'utilizzo complementare di vari istituti giuridici nell'obiettivo prioritario di semplificare le procedure e accelerare le tempistiche di assunzione. Alla luce di quanto sopra, per la copertura del fabbisogno si farà, principalmente, ricorso allo scorrimento delle graduatorie vigenti per i profili professionali

corrispondenti a quelli che l'amministrazione avrà necessità di assumere e all'istituto della mobilità volontaria tra Enti; privilegiando i profili professionali in possesso di quelle conoscenze e di quelle competenze tecniche necessarie al raggiungimento della mission dell'Ente. Tenuto conto dei vincoli normativi e di spesa, come delimitati dalle facoltà assunzionali e della strategia appena sopra descritta, di seguito si illustrano le principali scelte che verranno fatte.

PAR. 3.1 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 dell'08.08.2023 al fine di offrire una risposta più attenta ai procedimenti di stretto contatto con l'utenza, quali quelli interessanti le fasce più vulnerabili nonché i servizi di competenza statale (Servizi Elettorali, di Stato Civile, di Anagrafe, di Leva Militare e di Statistica) presenta la seguente articolazione:

- Segretario Generale,
- Cinque Aree Funzionali, come di seguito indicate:

- SETTORE FINANZIARIO/AMMINISTRATIVO;
- SETTORE SOCIO/ASSISTENZIALE;
- SETTORE DEMOGRAFICO;
- SETTORE POLIZIA LOCALE;
- SETTORE TECNICO.

Il sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), basato su elementi generali di valutazione (quali la dimensione organizzativa in termini di risorse umane e strumentali utilizzate nei procedimenti e nei processi; le competenze professionali richieste per l'assolvimento dei compiti; le relazioni organizzative con soggetti esterni e interni; il livello di responsabilità conseguenti all'espletamento dell'incarico) risulta stabilito da apposito regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 17.05.2019.

L'assetto organizzativo sarà oggetto, entro la fine del 2024, di un'attenta verifica sia per ottimizzare la funzionalità ed efficienza delle singole unità organizzative in cui risulta articolata ciascuna Area Funzionale e assicurarne la coerenza agli obiettivi di valore pubblico identificati, sia per colmare i gap esistenti tra il Personale effettivamente in servizio, allocato tra le varie strutture dell'amministrazione ed il fabbisogno programmato.

Quanto alle disposizioni in tema di promozione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche, dopo una breve sperimentazione nei primi mesi del 2020, per effetto della crisi pandemica, l'Ente non ha fatto più ricorso al lavoro agile e, a oggi, non è dotato di apposito Regolamento. Tuttavia, secondo la normativa vigente, quest'ultimo appare comunque necessario per poter legittimamente procedere alla sottoscrizione dell'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modo agile, laddove ne ricorrano i presupposti. Non viene pertanto esclusa la possibilità che l'Amministrazione Comunale, alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, proceda ad una futura revisione dei processi e delle attività svolgibili in modalità agile, anche solo parzialmente.

PAR. 3.2 SOTTOSEZIONE- PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 nonché il Piano Occupazionale per l'anno 2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n 94 del 29/11/2023. Il precitato atto deliberativo ha subito poi delle variazioni approvate con le seguenti Deliberazioni di Giunta Comunale:

- I variazione – Delibera n. 9 del 06/02/2024;
- II variazione- Delibera n. 15 del 12/03/2024;
- III variazione- Delibera n. 30 del 23/04/2024;
- IV variazione- Delibera n. 40 del 05/07/2024.

Oltre a quanto previsto nella variazioni sopra elencate, l'assetto del Personale prevede il pensionamento del Responsabile del Settore Polizia Locale, presumibilmente nel mese di gennaio dell'anno 2025 e la conclusione del rapporto di lavoro nel mese di ottobre 2024 con un dipendente del Settore Socio-Assistenziale, categoria Istruttori, per passaggio ad altra Pubblica Amministrazione tramite Pubblico Concorso. Per quest'ultima posizione sarà quindi possibile procedere con la sostituzione a partire dal mese di aprile 2025.

Di seguito si rappresenta la situazione dell'Ente inerente il Programma del Fabbisogno e il Piano Occupazionale, anche alla luce della Variazioni deliberate dalla Giunta Comunale:

- L'Ente ha un rapporto spesa personale/entrate correnti pari al 19,49% e quindi inferiore al valore soglia previsto per la propria fascia demografica (dal 26,90% al 30,90%), dando atto che per il numeratore "*spesa personale*", ammontante a € 717.777,94 si intende il valore degli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap; mentre per il denominatore "*entrate correnti*", ammontante a € 3.682.648,57 si intende il valore della media degli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti, approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione e relativo all'ultima annualità considerata.
- Considerando il rapporto spesa personale/entrate correnti; L'ente ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2024 di un importo pari a € 185.997,65 e corrispondente alla misura del 26% della spesa registrata nell'anno 2018, pari a € 715.375,58.
- L'ente non presenta condizioni strutturalmente deficitarie di squilibrio economico-finanziario.
- L'Ente non versa in una situazione di eccedenza di Personale e nemmeno di soprannumerarietà.