



Comune di Casamassima

Città Metropolitana di Bari

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2022 – 2024

(art. 6 del D.L. n. 80.2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113.2021)

SOMMARIO

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PIANO AZIONI POSITIVE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto n.132 del 30/06/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato in G.U. in data 07/09/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano della Formazione, il Piano delle Azioni Positive, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Le finalità del PIAO sono:

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

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 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.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere ricognitivo in quanto l'iter programmatico è stato già realizzato nei tempi, nelle modalità e secondo le disposizioni antecedenti al DPR n. 80.2021. Il Piano in parola avrà al tempo stesso una natura sperimentale, in quanto prodromico a realizzare l'iter programmatico del prossimo PIAO 2023-2025.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene compilato tenendo in considerazione, oltre al DPR n. 81 del 30/06/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e al Decreto del Ministro della P.A. n. 132 del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Casamassima

Indirizzo: Piazza A.Moro,2

Codice fiscale: 80012570729

Partita IVA:02708650722

Sito internet: <http://www.comune.casamassima.ba.it>

pec: comune.casamassima@pec.it

Estensione geografica del territorio: 78,43 chilometri quadrati

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 19.589

Numero dipendenti al 31/12/2021: 63

Sindaco: avv. Giuseppe Nitti

N° componenti Consiglio Comunale: 17(compresi Sindaco e Presidente del Consiglio)

N° componenti Giunta Comunale: 6 (compreso il Sindaco)

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica di questo Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 20/07/2018 e il **Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato da ultimo con deliberazione consiliare n. 19 del 08/04/2022**, a cui si rinvia.

<https://www.comune.casamassima.ba.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/category/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione.

2.2 PERFORMANCE

Conformemente a quanto previsto dal Ciclo della performance questo Ente **con deliberazione di G.C. n. 133 del 06/07/2022**, a cui si rinvia, **ha adottato il piano della performance** e degli obiettivi, quale parte integrante e sostanziale del PEG 2022/2024, secondo quanto disposto dall'art. 169/ del TUEL.

<https://www.comune.casamassima.ba.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/category/piano-della-performance-2>

Il piano, con la parte contabile ad esso correlato, è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale. In esso viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP. Rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili di servizio con P.O.; tale relazione è

finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento ed alla successiva valutazione.

2.2.1 PIANO AZIONI POSITIVE

Il Comune di Casamassima, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. E' stato, pertanto, approvato **con deliberazione di G.C. n. 142 del 28/07/2022 il Piano delle azioni positive 2022/2024.** <https://www.comune.casamassima.ba.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/item/piano-delle-azioni-positive-2022-2024>

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Gli obiettivi del piano sono:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Consentire l'utilizzo di forme di lavoro in modalità agile al fine di favorire il superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5. Nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art.39-ter del d.lgs.165/2001.
- Obiettivo 6. Implementazione dell'attività del CUG.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTCPT, per il triennio **2022/2024** è stato approvato con la deliberazione della **Giunta comunale n. 74 del 26/04/2022** <https://www.comune.casamassima.ba.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/category/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione>

Tale atto viene considerato parte integrante del PIAO 2022-24 anche se ad esso non materialmente allegato ed ad esso si rinvia per tutto quanto qui non richiamato.

Il Piano contiene la valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell'approvazione del PTCPT è oggetto di costante monitoraggio, ma non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Per ciascun processo è stata effettuata la valutazione del rischio, identificato tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca.

La misurazione del livello di esposizione al rischio è stata svolta, come consigliato dall'Anac, con un'impostazione qualitativa accompagnata da adeguate motivazioni.

Il trattamento del rischio è stato finalizzato ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio sono state individuate e valutate *"misure di prevenzione generali e specifiche"* da applicare ai processi.

Il principio di **trasparenza** è inteso da questo Ente come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione, allo scopo di rendere la stessa più efficace, efficiente ed economica e al contempo per operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'Amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'Amministrazione e il cittadino.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 13/04/2012 è stato approvato il modello organizzativo del Comune di Casamassima articolato in cinque servizi:

| Comune di Casamassima - organizzazione generale | | | | |
|---|--------------------------------|----------------|---|---|
| Servizio 1 | Servizio 2 | Servizio 3 | Servizio 4 | Servizio 5 |
| AFFARI GENERALI SERVIZI AL CITTADINO | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA | POLIZIA LOCALE | SOCIO CULTURALE SERVIZI ALLA PERSONA | GESTIONE DEL TERRITORIO INFRASTRUTTURE E OPERE PUBBLICHE |

Al 31/12/2021 i dipendenti in servizio a tempo indeterminato erano n. 63, oltre al Segretario generale, così distribuiti nell'ambito delle categorie e dei diversi servizi comunali:

| Categoria | Servizio AA.GG. Servizi al cittadino | Servizio Gestione economico finanziaria | Servizio Polizia Locale | Servizio socio culturale Servizi alla persona | Servizio gestione del territorio- infrastrutture, OO.PP. | Totale Ente |
|-----------|--------------------------------------|---|-------------------------|---|--|-------------|
| B | 5 | 0 | 0 | 1 | 2 | 8 |
| B3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| C | 12 | 7 | 13 | 4 | 8 | 44 |
| D | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 8 |
| TOTALE | 18 | 8 | 15 | 11 | 11 | 63 |

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La recente pandemia ha fatto diventare lo smart working o lavoro agile la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

La possibilità di lavorare da remoto ha consentito al Comune di Casamassima di fare ricorso a tale modalità di esecuzione del lavoro senza che vi fosse, in generale, una caduta della capacità produttiva e della puntualità di risposta agli utenti.

Finita la situazione emergenziale le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico.

Ad oggi, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle *"linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche"*, adottate dal dipartimento della funzione pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il comune di Casamassima rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a realizzare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente, con le disponibilità finanziarie e di bilancio. L'art. 6 c. 2 del D.lgs 165/2001 dispone che: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance".

Il c. 4 bis prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Con deliberazione di G.C. n. 10 del 11/02/2022, modificata con delibera di G.C. n. 52 del 25/03/2022 è stato approvato il fabbisogno del personale 2022/2024.

<https://www.comune.casamassima.ba.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/item/piano-triennale-fabbisogno-del-personale-2022-2024>

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, necessari per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall'Ente e i Dirigenti sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti da formare/aggiornare.

Nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett.b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che vengano definiti gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il Piano della Formazione, è un documento formale programmatico che individua gli obiettivi e definisce le iniziative per realizzarlo e deve essere considerato come uno strumento piuttosto flessibile per consentire interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative che determinano la necessità di aggiornamento

Con delibera di Giunta Comunale n. 143 del 28/07/2022 è stato approvato il Piano triennale di formazione 2022/2021, il cui obiettivo è quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente, assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

<https://www.comune.casamassima.ba.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/item/piano-triennale-formazione-personale-2022-2024>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato nel seguente modo:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- 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;
- ai sensi delle previsioni degli artt. 147-147 quinquies e 196-198 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.s.mm.ii., nonché delle ulteriori previsioni normative e di prassi di riferimento.