

CITTA' DI MELISSANO

Provincia di Lecce



Cod. Fisc.: 81003390754 – P. IVA 02166190757 – Tel. 0833/ 586211

ALLEGATO A
delibera di G.C. n....

Il Segretario Generale: Dott.ssa Loredana Campa

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa	2
Riferimenti normativi	2
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	4

Premessa

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 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. Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le PP.AA. consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione. Nello specifico con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di ridisegnare organicamente il sistema pianificatorio nelle PP.AA. al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto. Infatti il documento integra e declina in una visione sistemica i seguenti documenti di programmazione:

- a) Piano della Performance
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)
- e) Piano della Formazione
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale. Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti da pubblicare sul proprio sito internet istituzionale e da trasmettere inoltre al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) (art. 6 comma 4).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981 n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 (art. 19, c. 5, lett. b, DL n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, 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 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 (d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.), alle Azioni Positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198), ai fabbisogni di personale (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165) 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 n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione il quale definisce le modalità semplificate da parte delle Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Considerato che la norma richiama espressamente le discipline di settore, sulla scorta di tali richiami, i principi di riferimento dei rispetti piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022 n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni in legge 29 giugno 2022 n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato adottato il citato Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022, pubblicato nella GU n. 209 del 7.09.2022 e ufficialmente entrato in vigore il 22.09.2022, contenente il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, che, all'art. 8, comma 3, ha previsto espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto n. 132/2022, procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto stesso considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale programmazione a quella nuova, 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 dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Melissano Indirizzo: Via Casarano Codice fiscale/ P.IVA :81003390754 Sindaco: Avv. Alessandro Conte Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 21 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 6849 Telefono: 0833586231 Sito internet: comune.melissano.le.it E-mail: segretariogenerale@comune.melissano.le.it PEC: prot.comunemelissano@pec.rupar.puglia.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore Pubblico	Le linee strategiche per la creazione del valore pubblico sono state riportate ed approvate nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 19/04/2022.

Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance/obiettivi 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.38 del 21/03/2022. Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 29/04/2020, aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n° 142 del 27/10/2022.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 28/04/2022.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 07/02/2022. L'attuale macrostruttura organizzativa dell'Ente è strutturata in: AREE: SETTORE- SERVIZI ➤ SETTORI -SERVIZI SETTORE , quale livello strutturale di massima dimensione di raccordo e di direzione di competenze, deputati alle analisi dei bisogni dei servizi ricompresi del settore, alla programmazione, alla realizzazione degli interventi di competenza, al controllo, in itinere, delle operazioni, alla verifica finale dei risultati. Coordinatore del Settore è preposto un Responsabile, che dispone di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativo nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'ente nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo dell'efficienza, dell'efficacia e di economicità complessiva a livello di ente; SERVIZIO : costituisce l'articolazione del settore. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire specifici servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente, svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica. L'assetto organizzativo di questo Ente è articolato nel modo seguente: Segretario Generale: ➤ Segreteria generale ➤ Anticorruzione e trasparenza- Controlli ➤ Contratti SETTORE I- Affari Istituzionali Legali Sociali e SUAP ➤ SERVIZI AMMINISTRATIVI

Funzioni assegnate: Segreteria Generale e organizzazione, Gabinetto del Sindaco e della Giunta, Contratti e gare, Protocollo, messi, cultura, Biblioteca, Servizio Civile, Contenzioso.

➤ SERVIZI DEMOGRAFICI

Funzioni assegnate: Stato Civile, Anagrafe ed AIRE, Anagrafe Cimiteriale Leva, Statistica.

➤ SERVIZIO ELETTORALE

Funzioni assegnate: Elettorale

➤ SERVIZI SOCIALI

Funzioni assegnate: Affari sociali, Istruzione e Servizi scolastici, Istruzione, Scuolabus, Informagiovani, URP, Sport e tempo libero, Servizio Civico, Assistenza minori, disagi giovanili, famiglia e anziani.

➤ SERVIZIO S.U.A.P.

Funzioni assegnate: Attività produttive, A.U.A. e V.I.A, Polizia Amministrativa, Politiche di sviluppo del territorio, Servizi Informatici, Servizio Ex UMA, Gestione Sito Istituzionale.

SETTORE II – Finanziario

➤ SERVIZI RAGIONERIA

Funzioni assegnate: Gestione del personale, giuridica economica, previdenziale ed assistenziale. Gestione fiscale dell'Ente. Economato.

➤ SERVIZI FINANZIARI

Funzioni assegnate: programmazione, Bilancio, entrate patrimoniali.

➤ SERVIZIO TRIBUTI

Funzioni assegnate: tributi e finanze.

SETTORE III: Tecnico

➤ SERVIZIO LL.PP.

Funzioni assegnate: Lavori pubblici, Servizi Cimiteriali, Manutenzione, patrimonio, Pubblica Illuminazione, Ambiente.

➤ SERVIZIO URBANISTICA

Funzioni assegnate: Urbanistica, Sportello Unico edilizia, SUE, Protezione Civile, Edilizia Privata, Controllo abusi edilizi, Servizi ERP.

UFFICIO DI STAFF

➤ SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

Funzioni assegnate: Vigilanza e traffico, Vigilanza sul territorio, informazioni e accertamenti, Polizia municipale, Servizi Amministrativi.

Capitale Umano

**DOTAZIONE ORGANICA
SUDDIVISA PER SETTORI/UFFICIO DI STAFF
CON LE CATEGORIE E L'INDICAZIONE DEI POSTI COPERTI E VACANTI
E CON L'INDICAZIONE DEL PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN
SERVIZIO AL 31/12/2021**

AREE	Categoria D (full time)	Categoria C (full time)	Categoria B3 (full time)	Part time	TOTALI
Ufficio di Staff Servizio di Polizia Locale	N° 1 Coperto /// Tot. N° 1	N° 3 Coperti /// Tot. N° 3	/// N° 1 Vacante Tot. N° 1		N° 4 Coperti N°1Vacante Tot. N° 5
Settore I AFFARI ISTITUZIONALI LEGALI SOCIALI SUAP	N° 4 Coperti N° 1 Vacanti Tot. N° 5	N° 2 Coperti N° 3 Vacanti Tot. N° 5	N° 2 Coperti N° 2 Vacante Tot. N° 4		N° 8 Coperti N° 6 Vacanti Tot. N° 14

	Settore II FINANZIARIO	N° 3 Coperti N° 1 Vacante Tot. N° 4	N° 1 Coperti Tot. N° 1	N° 2 Coperti /// Tot. N° 2	N° 6 Coperti N°1 Vacante Totale N° 7
	Settore III TECNICO	N°2 Vacante Tot. N° 2	N° 3 Coperti /// Tot. N° 3	/// N° 1 Vacante Tot. N° 1	N° 3 Coperti N° 3 Vacante Totale N° 6
		Totale N° 12	Totale N° 12	Totale N° 8	TOTALE N° 32
	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO	8	9	4	TOTALE N°21
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Il Comune di Melissano si è dotato del Piano Organizzativo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (POLA) di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n°151 del 24/11/2022				

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Il Comune di Melissano ha predisposto il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa; <p>L'Amministrazione comunale, in coerenza alle linee di indirizzo dettate per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, che hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", ha orientato le sue direttive, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ad una maggiore flessibilità a tale strumento, che pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, non è stata espressa solo in termini numerici (numero di posti), ma in valore finanziario di spesa potenziale massima (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è costituito dal limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020) e tenuto conto delle norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali, radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 in particolare l'articolo 33, comma 2 . La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, nell'atto di programmazione del fabbisogno, è stato determinato annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n° 16 del 07/02/2022, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 30/11/2022</p>
<p>Piano Triennale per la formazione del personale</p>	<p>Il Comune di Melissano ha adottato il Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 17/11/2022 , prevedendo oltre alla formazione obbligatoria in materia di trasparenza, etica professionale, anticorruzione, la formazione in materia di digitalizzazione .</p>

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 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 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"; - su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi

dell'art. 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.