N° PAP-00386-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo Pretorio on-line dal 05/04/2025 al 20/04/2025

L'incaricato della pubblicazione ANNALISA CHIRIATTI

Comune di Tito

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 43/2025 del 29/03/2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025-2027. APPROVAZIONE

Il giorno 29/03/2025 alle ore 16:44, si è riunita, in modalità da remoto, la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

	PRESENTI	ASSENTI
FABIO LAURINO	P*	
DORA FIGLIULO		A
LOREDANA BRUNO		A
ANTONIO CARLUCCI	P*	
MICHELE IUMMATI	P*	

*presente da remoto in collegamento videoconferenza

Presenti: 3 Assenti: 2

Assiste: ANNALISA CHIRIATTI - Segretario Comunale *

Presiede: FABIO LAURINO - Sindaco

Verificato il numero legale, FABIO LAURINO - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i Dirigenti dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività

Documento di Consultazione

ANNALISA CHIRIATTI
05.04.2025
10:20:34 UTC

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

− l’art. 6 del DL 80/2021 (come convertito dalla legge 113/2021) obbliga le amministrazioni pubbliche ad elaborare il Piano Integrato di Azione e Organizzazione (PIAO);

− con l’approvazione del PIAO, il legislatore intende assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi per cittadini e imprese, conseguire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche di quelli relativi al diritto di accesso (art. 6, comma 1, DL 80/2021);

− secondo il DM 132/2022, il PIAO è composto da una scheda introduttiva e “sezioni”, organizzate in “sotto sezioni”; il documento si articola in:

1. scheda anagrafica dell’amministrazione;

2. sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione (la sezione è organizzata nelle sotto sezioni: valore pubblico, performance, rischi corruttivi e trasparenza);

3. sezione Organizzazione e capitale umano (declinata nelle sotto sezioni struttura organizzativa, lavoro agile e piano triennale dei fabbisogni di personale);

4. sezione Monitoraggio, che reca strumenti e modalità di verifica dell’attuazione del PIAO, incluse le indagini sulla soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

Considerato che, ai sensi dell’articolo 8, comma 2, del DM n. 132 del 30 giugno 2022, in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Verificato che, con DM del 24 dicembre 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 02 del 03 gennaio 2025, il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2025-2027 degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025;

Evidenziato, pertanto, che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l’adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del predetto differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal citato decreto del Ministro dell’Interno del 24 dicembre 2024;

Dato atto che la delibera Anac n. 31 del 30 gennaio 2025, di approvazione dell’aggiornamento 2024 del PNA 2022, ha previsto la possibilità di confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO vigente (2023-2025), sempreché non si siano verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, modifiche organizzative rilevanti, modifiche degli obiettivi strategici, modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Documento di Consultazione

Dato atto che non è stata evidenziata la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Azione e Organizzazione (PIAO) 2023 - 2025 già approvata;

Richiamata la DGC n. 42 del 27/03/2025 di conferma della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza già parte del Piano Integrato di Azione e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 26-05-2023;

Dato atto che:

- l'art. 6 comma 3 del succitato D.M. 132/2022, prevede che "*Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b)e c), n. 2. "*

- l'art. 6 comma 4 del succitato D.M. 132/2022, prevede che "*Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo";*

Visto il Piano tipo e la relativa guida alla compilazione per le Pubbliche amministrazioni allegato al D.M. 132/2022 in cui si individuano le sezioni da compilare da parte dei comuni con meno di 50 dipendenti:

Rilevato:

che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

-all'art. 1, comma 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";

-all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

-all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

Documento di Consultazione

-all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, che il PIAO contiene **la scheda anagrafica dell’Amministrazione** ed è suddiviso **nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso** e **ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:**

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE con le semplificazioni previste per i comuni sotto i 50 dipendenti;

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

d. Sottosezione Piano Azioni positive;

SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell’art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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” e delle indicazioni dell’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

- all’art. 2, comma 2, che “*Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.*”;
- all’art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “*Le amministrazioni con meno di*

Documento di Consultazione

50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."

- all'art. 7, comma 1, che "*Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.*"

- all'art. 8, comma 2, che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*";

- all'art. 9, che "*Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.*"

- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Visto:

− il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

− il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

− la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

− il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

− il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo

Documento di Consultazione

2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

− il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

− il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";

− il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

− il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

− il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

− la Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;

− la Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

− l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

− il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

− lo Statuto comunale;

Dato atto che sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole il Segretario comunale in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, nonché i responsabili di servizio;

Acquisito ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 267/2000, il parare del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Documento di Consultazione

Accertata la propria competenza in merito ai sensi dell'art. 11 del DM 132/2022 che individua nella Giunta l'organo deputato all'approvazione del PIAO;

Con voti unanimi favorevoli resi come per legge

DELIBERA

Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che l'Amministrazione con DGC n. 42 del 27/03/2025 ha confermato per l'anno 2025 la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato con DGC n. 52 del 26/05/2023;

che il presente PIAO contiene la programmazione del fabbisogno prevista per il triennio 2025-2027 sulla cui sostenibilità finanziaria risulta acquisito il parere del Revisore dei Conti che si allega;

Di dare atto, altresì, che il Piano contiene al suo interno:

- la sezione relativa al Piano Azioni Positive 2025-2027 che viene trasmesso alla Consigliera di pari opportunità;

- la sezione Performance;

Di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

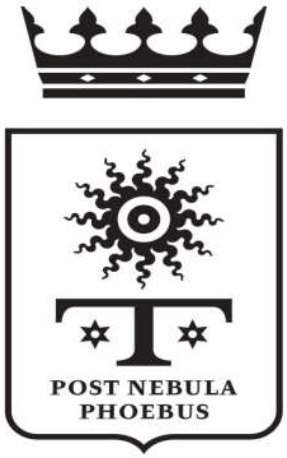
Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali;

Di dare atto che il PIAO verrà pubblicato nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente;

Di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Di dichiarare, con separata e unanime votazione favorevole e stante l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Dlgs n. 267/2000.

Documento di Consultazione



Città di Tito

Documento di Consultazione

Comune di Tito
Provincia di Potenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(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)

1 Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

1.1 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 (decreto legislativo n. 150 del 2009 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 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, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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. L'aggiornamento 2024 PNA 2022 approvato

Documento di Consultazione

dall’ANAC con delibera 31 del 30 gennaio 2025 ha previsto, per gli enti con meno di 50 dipendenti, la possibilità di confermare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le evenienze per cui si rende necessario l’aggiornamento: in tal caso l’organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi dandone atto.
Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2, e 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.
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 2025-2027, 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.

Documento di Consultazione

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di **TITO** Indirizzo: Via MUNICIPIO n. 01 Codice fiscale/Partita IVA: 01629830165 Contatti: Telefono: 0971.796211 Sito internet: https://comune.tito.pz.it PEC: protocollo@**pec.comune.tito**.pz Sito web istituzionale: https://comune.tito.pz.it Sindaco: Fabio LAURINO RPCT: Annalisa Chiriatti Ruolo svolto dal RPCT all'interno dell'amministrazione: Segretario Comunale Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7.147 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **20**	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico	La programmazione dell'Ente è improntata al miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder nelle varie prospettive (economica, sociale, occupazionale, giovanile, ambientale, ecc.) da generare programmando strategie misurabili in termini di impatti. L'Ente punta alla diffusione di una nuova cultura della programmazione orientata al risultato attraverso l'impiego di risorse umane competenti e un adeguata formazione del personale già in essere. Il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 25/02/2025, tiene conto non solo dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, ma ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico, inteso come impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese. L'attenzione per *la prevenzione*, la *creazione di modelli organizzativi di gestione del rischio in tempo di pace attraverso l'aggiornamento del Piano di protezione civile*, insieme alla progettazione e realizzazione di opere a difesa del territorio, costituisce non un mero adempimento di obblighi normativi, ma un modo concreto di perseguire impatti di Valore Pubblico delle politiche locali, che l'amministrazione ha inteso finanziare in bilancio e attuare attraverso le azioni del Piao. La recente attenzione, anche mediatica, sul fenomeno del bradisismo nell'area dei Campi Flegrei ed il coinvolgimento, in caso di evento eruttivo, del Comune di Tito nella fase di prima accoglienza alla popolazione gemellata evacuata, ha offerto interessanti spunti di riflessione all'interno dell'Amministrazione comunale sull'importanza della previsione, della prevenzione e della mitigazione dei rischi, come occasione concreta per perseguire, in una logica di programmazione integrata, impatti di Valore Pubblico, inserendo nelle politiche locali la "*cultura della prevenzione del rischio come strumento per il miglioramento del livello di sicurezza e, quindi, di benessere della comunità di riferimento (non solo locale)*".
2.2 Performance	La definizione degli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale tiene conto in primis degli obiettivi obbligatori di legge. Al fine di migliorare la performance organizzativa dell'Ente, l'Amministrazione intende, per l'anno 2025, continuare **il percorso**

Documento di Consultazione

	di digitalizzazione attraverso: - **il raggiungimento della interoperabilità degli sportelli unici** al fine di semplificare i processi e migliorare l'efficienza dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese; - **utilizzo dei residui del PNRR digitale** per formazione del personale e per garantire la diffusione dei risultati raggiunti, affinché le misure di digitalizzazione possano essere meglio fruite dai cittadini e dagli operatori economici del territorio. Resta **obiettivo di performance annuale** anche: - **il rispetto della tempestività dei pagamenti**; - **l'obbligo per i responsabili di garantire percorsi formativi** per il personale assicurando il raggiungimento del monte ore annuo di 40 ore di formazione come previsto dalla direttiva del Ministero della Pubblica amministrazione di gennaio 2025. - **la capacità di ciascun dipendente , partendo dai Responsabili, di rivestire il ruolo assegnato** all'interno dell'organizzazione e ai comportamenti assunti nei confronti dell'utenza esterna e di quella interna. Per la valutazione della performance organizzativa l'Ente si riserva di introdurre modelli di rilevamento del soddisfacimento dell'utenza quale strumento per il miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini. L'ente promuoverà la formazione di gruppi di lavoro, anche tra aree differenti dell'Ente, al fine del miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).. Si rinvia al PEG approvato con la delibera di G.C. n. 26 del 27.02.2025 quale strumento di assegnazione di risorse ed obiettivi ai Responsabili di Area che diviene elemento (unitamente all'indicatore di tempestività dei pagamenti) per la verifica dell'utilizzo delle risorse assegnate nel rispetto dei tempi previsti e dei cronoprogrammi delle opere/servizi di competenza di ciascun responsabile.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Atteso che non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti rispetto al Piano precedente, l'Ente si è avvalso della possibilità di confermare il Piano relativo alla prima annualità del triennio 2023-2025, con apposita delibera di GC n. 42 del 27/03/2025, così come previsto dall'aggiornamento 2024 del PNA 2022 approvato con delibera Anac n. 31 del 30 gennaio 2025. Si rinvia, pertanto alla sezione approvata nell'ambito del PIAO 2023-2025 (giusta delibera di G.C. n. 52 del 26/05/2023)

Documento di Consultazione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1. Sottosezione programmazione struttura organizzativa	La struttura organizzativa dell'ente **al 31 dicembre 2024** è caratterizzata da n. **4 SERVIZI** con al vertice n. 4 titolari di posizione organizzativa per un totale di n. **20** dipendenti. L'ampiezza media delle unità organizzative è di 5 dipendenti per servizio. Di seguito l'organizzazione dell'Ente **SERVIZIO AFFARI GENERALI- ANAGRAFE – STATO CIVILE** (n. 6 dipendenti oltre al Responsabile) **SERVIZIO FINANZIARIO** (n. 2 dipendenti oltre al Responsabile) **SERVIZIO TECNICO** (n. 5 dipendenti oltre al Responsabile) **SERVIZIO POLIZIA LOCALE** (n. 3 dipendenti oltre al Responsabile) Si segnala, altresì, la presenza di **n. 2 esperti PNRR** (di cui 1 profilo FT ed 1 profilo FG) finanziati a valere sulle risorse Agenzia Coesione. Alla data di approvazione del presente PIAO risultano, altresì, assunti n. 2 istruttori di polizia locale part time 50%, mentre dal 1° aprile 2025 decorrerà una delle due assunzioni di istruttore amministrativo (previsione assunzionale anno 2024 del PIAO 2024-2026), essendo la seconda condizionata al pensionamento di un dipendente in servizio rinviato a seguito di nuove disposizioni legislative. Il funzionigramma in essere è quello aggiornato con delibera di G. C. n. 48/2023.
3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Con delibera di G.C. n. 91 del 17/10/2023, previa attivazione del confronto con i sindacati in tema di lavoro agile e lavoro da remoto, il Comune ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza al fine di favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e ridurre le assenze. L'ente, dando attuazione a quanto disciplinato, riconosce il lavoro da remoto quale strumento utile a conciliare esigenze di vita e lavoro a garanzia del benessere organizzativo. Risulta all'atto dell'approvazione del presente PIAO attivato n. 1 accordo per prestazioni da rendersi da remoto per n. 2 giorni a settimana nel rispetto del limite massimo di 8 giornate mensili disciplinate dal regolamento. Di seguito si riportano le previsioni principali disciplinate. Possono avvalersi del lavoro a distanza tutti i dipendenti del Comune di Tito, 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, nel rispetto delle seguenti previsioni: a) sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente; b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee, anche di proprietà del dipendente, e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente; c) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;

Documento di Consultazione

	d) l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente; e) il dipendente possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata; f) le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici; g) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici. Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi, oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, fiere, commissioni di concorso ecc. Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (esempi: servizi di polizia municipale, assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, sopralluoghi in loco, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro. Le giornate di lavoro a distanza fruibili dal dipendente devono essere concordate con il Responsabile/Segretario Comunale sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri: - garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza; - garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura; - tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili; - tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa. Gli accordi di lavoro a distanza possono avere durata annuale rinnovabile. Sono previste fino ad un massimo di 8 giornate mensili, di norma, non più di due a settimana. Il Responsabile può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro a distanza rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò comporti un evidente beneficio per l'Amministrazione. Nel quadro

Documento di Consultazione

	delle condizioni generali previste, le giornate di lavoro a distanza fruibili dal dipendente devono essere concordate con il Responsabile/Segretario Comunale sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri: - garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza; - garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura. - tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili; - tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa.
3.3 Sottosezione programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Consistenza del personale **alla data del 31/12/2024**: **n. 20 dipendenti. Profili professionali** per servizi: **SERVIZIO AFFARI GENERALI- ANAGRAFE – STATO CIVILE** n. 1 funzionario specialista in materie giuridiche titolare di EQ; n. 1 funzionario assistente sociale al 50% (scavalco condiviso con altro Ente) n. 3 istruttori amministrativi n. 1 operatore esperto – addetto alla pubblicazione n. 1 operatore – centralinista - usciere **SERVIZIO FINANZIARIO** n. 1 funzionario specialista in materia contabile titolare di EQ; n. 2 istruttori contabili **SERVIZIO TECNICO** n. 1 funzionario ingegnere titolare di incarico di EQ; n. 1 funzionario ingegnere ambientale; n. 1 funzionario geometra; n. 3 istruttori tecnici (di cui n. 1 part time al 50%) **SERVIZIO POLIZIA LOCALE** n. 1 funzionario comandante polizia locale titolare di EQ; n. 1 funzionario dell'area della vigilanza – vice comandante; n. 2 istruttori – agenti di polizia locale; **Programmazione strategica delle risorse umane**: L'ente **non si trova in situazioni eccedenze di personale**. La programmazione del fabbisogno tiene conto del **pensionamento in programma** di n. 1 unità già prevista nel precedente PIAO e rinviata per intervenute nuove disposizioni normative. Risultano **rispettati i limiti di spesa di personale** previsti dalla normativa vigente. Il Comune di Tito, appartiene agli enti di **fascia e)** di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del D.L. 34/2019 per i quali è previsto il **valore soglia per fascia demografica** del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti è **pari al 26,90%;** - la spesa del personale dell'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato), al netto dell'IRAP, è pari a € 1.062.183,60; - la media delle entrate del triennio 2021-2023, al netto del FCDE, è pari a €7.012.099,83:

Documento di Consultazione

	- **il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra** è quindi pari **al 15,15%** ed è inferiore al valore soglia del 26,90%; L'amministrazione risulta assegnataria, nell'ambito del concorso nazionale a valere sulle risorse del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe), di n. 1 (uno) profilo di funzionario (assunzione eterofinanziata): profilo tecnico. **Di seguito si riporta la programmazione del fabbisogno prevista nel triennio di riferimento.** **ANNO 2025:** n. **1 istruttore tecnico geometra** a tempo pieno ed indeterminato; n. **2 operatori esperti tecnici manutentivi** a tempo pieno ed indeterminato; **Strategia di copertura del fabbisogno**: Per la copertura dei fabbisogni previsti l'Amministrazione procederà tramite concorso pubblico. **Ricorso ad assunzioni a tempo determinato** Nel corso del triennio l'Amministrazione si riserva la possibilità, estesa anche ai comuni con popolazione fino a 25.000 abitanti, di utilizzare lo strumento dello scavalco di eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 per fare fronte ad esigenze temporanee, nel rispetto del limite di spesa flessibile, per n. 12 ore settimanali a supporto degli uffici dell'Ente in sostituzione del personale assente in congedo di maternità. **Formazione del personale**: L'Amministrazione ha aderito alla PIATTAFORMA "SYLLABUS" della Funzione Pubblica per la riqualificazione ed il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali. Viene, altresì, garantita la partecipazione ai corsi di formazione permanente prevista dal Ministero dell'Interno per i Segretari Comunali e i funzionari, al fine di adempiere all'obbligo della formazione per almeno 40 ore annue. Viene, altresì, favorita la partecipazione ai corsi, anche in versione webinar e attraverso l'utilizzo di strumenti di aggiornamento quotidiano (per il tramite di abbonamenti on line) soprattutto per le attività soggette a maggiore evoluzione normativa e giurisprudenziale.
Sezione 3.4 Piano azioni positive	Il Decreto legge n. 80/2021 all'art. 6, nel disciplinare i contenuti del PIAO prevede alla lettera g) **che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Le Direttive del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ribadiscono l'obbligatorietà dell'adozione dei piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006. La questione del contrasto alla disparità di genere inoltre è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano. In attuazione del CCNL del comparto funzioni locali, sottoscritto in

Documento di consultazione

data 16 novembre 2022, l'Ente ha inteso dotarsi di un apposito Regolamento, oggetto di confronto con i Sindacati, che disciplina tanto il lavoro agile quanto quello da remoto ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti di lavoratori e lavoratrici e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

L'emergenza pandemica ma anche la progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa ha reso necessario un ripensamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

La presente Sezione provvede ad aggiornare i dati del contesto interno all'Ente e a definire la nuova programmazione per il triennio 2025-2027 per il perseguimento delle seguenti finalità:

1. rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
2. promozione di politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
3. rimozione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Distribuzione di genere del personale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data di approvazione del presente piano (cfr. par. del PIAO), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.
Il personale di ruolo del Comune di Tito, alla data di adozione del presente Piano, è pari a **20 unità**, di cui **9 donne** ed **11 uomini** cui si aggiunge **il Segretario Comunale, donna**.
Per quel che riguarda la ripartizione del personale tra le aree contrattuali previste, si registra **che su 4 responsabili di settore**, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, **3** sono **donne.**
Si evidenzia, altresì, come **a seguito delle ultime assunzioni**

Documento di Consultazione

	svolte dall'Ente nel corso del 2025 (a valere sulla programmazione 2024-2026) per sostituire il personale cessato ci sia stato un ricambio non solo generazionale ma anche femminile: su n. **3 nuove posizioni** risultano assunta n. **2 donne ed 1 uomo.** Il presente Piano, ponendosi in continuità con quelli precedenti, che recepivano le indicazioni della Consigliera di pari opportunità della Regione Basilicata di cui alla nota del 09.01.2022, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Tito per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei **principi di parità e pari opportunità** nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Il Piano per il triennio 2025-2027 si pone come finalità di divenire **strumento per offrire a tutte le persone** la possibilità di svolgere il proprio lavoro **in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.** Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione. 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. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Documento di Consultazione

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.
Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.
Si confermano gli obiettivi del precedente piano che di seguito si ripropongono.

OBIETTIVO: Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017 e art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017).

1. **Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità, parentale o, comunque, da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento di altri dipendenti e la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Azione positiva 2: Promuovere attività formative volte a favorire la diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la delega decisionale e la condivisione delle informazioni.

Azione positiva 3: Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il rinnovando Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, lotta alle discriminazioni, ecc).

La formazione potrà avvenire con modalità di autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, con incontri con la Consigliera di Parità, con corsi di formazione gratuiti organizzati da altri enti o altri CUG.

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze,

Documento di Consultazione

	le condizioni e le esigenze dei lavoratori uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. **Finalità: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro** **Azione positiva 1**: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. **Azione positiva 2**: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. **Azione positiva 3**: Ricorso alla flessibilità oraria, in linea con quanto previsto in sede di contrattazione decentrata integrativa: **Azione positiva 4**: Regolamentazione e applicazione della disciplina del lavoro agile revisionata in attuazione del mutato contesto normativo e contrattuale di riferimento, garantendo le seguenti priorità nella fruizione dell'istituto: -i lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico–fisica; -i lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; -i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni, a condizione che l'altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che l'altro sia genitore non lavoratore; -i lavoratori che debbano percorre una distanza chilometrica dalla propria abitazione alla sede di lavoro maggiore di almeno 30 chilometri. **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'** **Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.** **Finalità strategica**: Creare un ambiente lavorativo stimolante al

Documento di Consultazione

	fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. **Azione positiva 1**: Garantire che nelle commissioni di concorso e selezione vi sia la presenza di almeno un terzo di componenti di ciascun genere. **Azione positiva 2**: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. **Azione positiva 3**: garantire che, nella redazione dei bandi di concorso e nelle selezioni, sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in termini di pari opportunità. **Azione positiva 4**: garantire che, nelle richieste di designazione inoltrate a soggetti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali, previsti da norme statutarie e regolamentari dell'Ente, sia richiamata l'osservanza delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità e la necessità di un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina. **Azione positiva 5**: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti. **Descrizione Intervento: INFORMAZIONE** **Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.** Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. **Azione positiva 1**: Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. **Azione positiva 2:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità. **Azione positiva 3**: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti. ORGANI E UFFICI COINVOLTI Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti organi e servizi ciascuno per le proprie competenze: ➢ Organi Istituzionali (Sindaco, Consiglio comunale,Giunta

Documento di Consultazione

	comunale) ➢ Comitato Unico di Garanzia ➢ Responsabilidisettore/TitolaridiP.O. INDICATORI DI ATTUAZIONE: - Monitoraggio dei fruitori dei diversi istituti per genere ed età.
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 cadenza triennale definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - secondo cadenza annuale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.

Documento di Consultazione

Documento di Consultazione

COMUNE DI TITO (PZ)
IL REVISORE UNICO

Al Sindaco
Fabio Laurino
SEDE

Al Segretario Comunale
Dott.ssa Annalisa Chiriatti
SEDE

Al Responsabile del
Servizio Finanziario
Dott.ssa Francesca Mollica
SEDE

Al Responsabile del Servizio Personale
Dott. Danilo Grossi
SEDE

Documento di Consultazione

Oggetto: **Verbale n. 20 del 28/03/2025 – Parere su proposta PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - 2025 – 2027.**

Si trasmette alle S.S.Ll. copia del verbale in oggetto.

Distinti saluti

San Fele, 28 marzo 2025

Il Revisore Unico
Dott. Gaetano Pierri

DelG N° 00043/2025 del 29/03/2025

COMUNE DI TITO (PZ)
IL REVISORE UNICO

VERBALE N. 20 DEL 28/03/2025

Il giorno ventotto del mese di marzo dell'anno 2025 alle ore 17,35, presso il proprio studio in San Fele (Pz), Via Dante Alighieri, n. 31, si è insediato senza alcuna formalità in quanto organo monocratico il Revisore unico del Comune di Tito, Dott. Gaetano Pierri, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 12/04/2024.

Premesso che in data 28/03/2025 è stato trasmesso a mezzo PEC la richiesta di parere sulla proposta di "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025-2027", all'interno di cui è contenuta apposita sezione: Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione "programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";
che l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
che l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamato in particolare il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni",* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

Vista la proposta di "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - 2025 – 2027", ed in particolare di quanto contenuto sezione: Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione "programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";

Esaminato l'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2025/2027 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 06/2025 del 25/02/2025;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL 2019/2021 del 16/11/2022;

Documento di Consultazione

Esprime

Il proprio **parere favorevole** sulla proposta di “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025-2027.”;

Alle ore 18,30, toglie la seduta

San Fele, li 28 marzo

Il Revisore Unico
Dott. Gaetano Pierri

Documento di Consultazione

Comune di Tito

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025-2027. APPROVAZIONE

Il Dirigente del SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Tito, 02/04/2025

Documento di Consultazione

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
FABIO LAURINO

Segretario Comunale
ANNALISA CHIRIATTI

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Tito, 05/04/2025

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 29/03/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Documento di Consultazione

ANNALISA
CHIRIATTI
05.04.2025
10:20:35 UTC