



COMUNE DI SALE SAN GIOVANNI

Provincia di CUNEO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE P.I.A.O. SEMPLIFICATO

(per Enti con meno di 50 dipendenti)

Triennio 2023-2025

Comune di Sale San Giovanni

✉ *Piazza Padre A. Ferro n.1 - C.A.P. 12070 – ☎0174.75000*

PEC: sale.san.giovanni@cert.ruparpiemonte.it E-MAIL sale.san.giovanni@ruparpiemonte.it

SOMMARIO

Premessa

Sezione 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 4 – Monitoraggio

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 06 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. 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, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti 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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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;

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.

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di cui all'art.6 comma 6, del Decreto-legge n.80/2021, convertito con modificazioni, dalla legge n.113/2021, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Indirizzo	Piazza Padre A. Ferro n. 1	Sale San Giovanni	CN	12070
Centralino	0174 75000			
fax	0174 715928			
Sito	https://www.comune.salesangiovanni.cn.it			
e-mail	sale.san.giovanni@ruparpiemonte.it			
PEC	sale.san.giovanni@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00518550041			
Partita IVA	00518550041			
Codice ISTAT	004200			
Codice Catastale	H704			

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p>VALORE PUBBLICO</p>	<p><i>Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 9 del 07/06/2019; - del Documento Unico di Programmazione 2023/2025, presentato con D.G.C. n. 45 del 27/06/2022, aggiornato con D.G.C. n. 64 del 21/12/2022 e approvato con D.C.C. n. 3 del 16/01/2023. <p><i>All'interno del D.U.P. sono contenuti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale; - la programmazione triennale dei lavori pubblici; - la programmazione biennale degli acquisiti di forniture e servizi.
<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p>PERFORMANCE</p>	<p><i>Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria.</i></p> <p><i>Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi dell'Ente.</i></p> <p><i>Nel periodo 2023/2025, tutti i servizi perseguono l'obiettivo di mantenere e gestire i servizi essenziali del Comune, realizzando nel contempo le opere pubbliche previste con i fondi concessi dal PNRR.</i></p>

In particolare si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- attivazione servizi digitali finanziati da fondi PNRR a favore del comune;*
- aggiornamento e l'implementazione della pagina Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale;*
- attuazione delle previsioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con costante monitoraggio sulle attività al fine di prevenire il rischio corruzione, e l'applicazione delle relative misure;*
- ricerca, analisi, monitoraggio e rendicontazione dei Bandi finanziati;*
- assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'Ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi approvati;*
- gestione ordinaria dei servizi Amministrativi, Finanziari e Tecnici.*
- rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.*

**Piano triennale delle azioni positive 2023/2025
(articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 N.198).**

Il Piano di azioni positive è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggiore benessere lavorativo oltre che la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano di azioni positive è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui “.. i Comuni .. predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il piano ha durata triennale e individua “azioni positive” definite ai sensi dell'art 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (..) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della

	<p><i>performance, previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. 1 Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019 che detta le linee di indirizzo "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".</i></p> <p><i>Il Comune di Sale San Giovanni, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, pertanto ha individuato quanto di seguito esposto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro;</i> <i>- Divieto di discriminazione retributiva;</i> <i>- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera);</i> <i>- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali.</i>
<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p><i>La sottosezione anticorruzione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.</i></p> <p><i>Il Responsabile della prevenzione della Corruzione è il Segretario comunale reggente: Di Napoli Dott.ssa Anna Maria, giusta Decreto del Sindaco n. 2/2022 dell'11/10/2022.</i></p> <p><i>Il Responsabile della Trasparenza è il Segretario comunale reggente: Di Napoli Dott.ssa Anna Maria, giusta Decreto del Sindaco n. 3 in data 11/10/2022.</i></p> <p><i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 in data 09.03.2022.</i></p> <p><i>Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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</i></p>

	<p><i>pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</i></p> <p><i>Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con la suddetta deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 09.03.2022, ad oggetto: "Approvazione Piano triennale di prevenzione della corruzione - Programma triennale per l'integrità e la trasparenza 2022/2024".</i></p>
--	---

<p style="text-align: center;">SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 17/12/2022 è stato approvato il nuovo Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e rideterminata la Dotazione organica dell'Ente, suddivisa in tre Aree di attività:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Economico Finanziaria/Amministrativa (1 posto ex categoria D Istruttore); 2) Tecnica manutentiva (n. 1 posto ex categoria B – Esecutore); 3) Segreteria Personale (Segretario Comunale o Vice Segretario Comunale). <p>Consistenza di personale al 31 dicembre 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Cat. ex categoria D/2 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - Incaricato di posizione organizzativa – Area Economico Finanziaria /Amministrativa; - un Segretario Comunale reggente a scavalco, - n. 1 unità ex art. 1, c. 557, L. 311/04 - cat. C/2 - area Tecnica <p>Risultano, inoltre, attive le seguenti Convenzioni per l'utilizzo di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con il Comune di Priero per l'utilizzo di una figura ex cat. B/3 - Area degli Operatori esperti, per n. 18 ore settimanali, addetto all'area manutentiva; - con l'Unione Montana della Valli Mongia, Cevetta Langa Cebana – Alta Valle Bormida per la gestione associata del servizio tecnico: n. 1 unità di personale per 2 ore settimanali. <p>La responsabilità è attribuita a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CAMILLA Claudia, per il servizio Amministrativo-Finanziario, con Decreto del Sindaco n. 2/2019 del 13/05/2019; • GERMONE Costantino, Sindaco, per il servizio Tecnico, con Delibera della Giunta comunale n. 63 del 23/12/2021; • DI NAPOLI Dott.ssa Anna Maria, Segretario Comunale reggente, per il servizio Personale, con Decreto del Sindaco n. 3/2023 del 31/05/2023;

<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p><i>Terminata la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, disponendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione e il lavoratore.</i></p> <p><i>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 Sale San Giovanni, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</i></p>
<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p style="text-align: center;">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p> <p><i>Il Comune di Sale San Giovanni, essendo un Ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 nel Documento unico di programmazione 2023/2025 in ultimo aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 21.12.2022 (e successiva Deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 16.01.2023) che è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto.</i></p> <p><i>Tale programmazione, è stata inserita nella Nota di Aggiornamento senza essere oggetto di specifico provvedimento, secondo anche quanto previsto nell'allegato 4/1 del D.Lgs 118/2011 per poi confluire dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 in questa apposita Sezione 3.3. del Piano Integrato di attività ed organizzazione, intitolata appunto "Piano Triennale dei fabbisogni del personale".</i></p> <p><i>Il fabbisogno del personale dell'Ente, per il triennio 2023/2025, risulta essere:</i></p> <p><i>Anno 2023: nessuna assunzione in programma.</i></p> <p><i>Anno 2024: nessuna assunzione in programma.</i></p> <p><i>Anno 2025: nessuna assunzione in programma.</i></p> <p><i>Non sono, inoltre, presenti condizioni di personale in soprannumero o in eccedenza ex art.33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 183/2011 e, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero o eccedenza di personale.</i></p>

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Sale San Giovanni non è obbligatorio, trattandosi di Amministrazione comunale meno di 50 dipendenti.

Il monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del presente Piano avverrà ai sensi della legge n. 190/12.