Comune di Terruggia
Provincia di Alessandria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 25.01.2025

Indice

PREMESSA **4**

RIFERIMENTI NORMATIVI **4**

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO **6**

1.1 Analisi del contesto esterno 6

1.2 Analisi del contesto interno 6

1.2.1 Organigramma dell'Ente 7

1.2.2 La mappatura dei processi..... 7

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE **7**

2.1 Valore pubblico 7

2.2. Performance 8

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 8

2.3.1Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione..... 8

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO **8**

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente 8

3.2 Organizzazione del lavoro agile..... 9

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 9

3.3.1 Consistenza del personale al 31.12 anno precedente…….. 9

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane……..... 10

3.3.3 Formazione del personale…….. 10

3.3.4 Definizione delle risorse…….…….. 10

3.3.5 Obiettivi e risultati attesi……... 10

4. MONITORAGGIO **11**

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.
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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 03.12.2024 ed il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 03.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Denominazione Amministrazione: COMUNE DI TERRUGGIA Indirizzo: VIA MARCONI N. 9 Codice fiscale/Partita IVA: 00458160066 Sindaco: MARIA LUISA MUSSO Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6 Telefono: 0142.401400 Sito internet: www.comune.terruggia.al.it E-mail: info@comune.terruggia.al.it PEC: terruggia@pec.comune.terruggia.al.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Terruggia ha un'estensione territoriale di 7,2 Kmq ed una popolazione al 31.12.2024 di 869 persone di cui 410 maschi e 459 femmine.
La popolazione per fasce d'età è la seguente:

0-7	37
8-18	102
19-64	482
65-74	123
Oltre i 75	125

1.2 Analisi del contesto interno

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da due assessori di cui uno è anche Vicesindaco. In merito alle risorse finanziarie a disposizione dell'ente si rimanda ai documenti contabili approvati con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 45 e 46 del 03.12.2024.
Il personale in servizio, composto da n. 5 dipendenti a tempo indeterminato, è distribuito in modo efficace all'interno delle aree di pertinenza e in numero congruo rispetto alle esigenze dell'Ente.
Il personale a tempo determinato part time a valere sui finanziamenti PNRR a supporto dell'ufficio tecnico è composto da n. 1 dipendente.
Questa amministrazione, piccola realtà territoriale, si avvale della collaborazione di volontari presenti e competenti che supportano e agevolano notevolmente le attività istituzionali.

La piccola realtà territoriale e le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione possono garantire una bassa probabilità del verificarsi di fenomeni corruttivi.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, aggiornato con i nuovi profili professionali in applicazione del CCNL 16.11.2022, deliberati con atto di Giunta Comunale n. 23 del 31/03/2023 e con Determina del Segretario Comunale n. 15 del 01/04/2023.

Il personale dipendente al 31.12.2024 è composto da n. 6 dipendenti, di cui 5 a tempo indeterminato e 1 part time a tempo determinato a valere su fondi PNRR.

Precedente profilo	Cat.	n. dipendenti	Area	Nuovo Profilo
Istrutto Amministrativo	C1	1	Istruttori	Istruttore Amministrativo
Istruttore Contabile	C1	1	Istruttori	Istruttore Contabile
Istruttore Tecnico	C6	1	Istruttori	Istruttore Tecnico
Istrutto Tecnico	C1	1	Istruttori	Istruttore Tecnico
Esecutore Tecnico	B1	1	Operatori Esperti	Collaboratore tecnico - manutentivo
Esecutore Tecnico	B6	1	Operatori Esperti	Collaboratore tecnico - manutentivo

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.
È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.
Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.
Con riferimento all'analisi della distribuzione dei processi mappati e prevenzione della corruzione si rimanda agli allegati del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2024-2026.

Si attesta che non si sono verificati 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.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.
Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 03.12.2024.

2.2. Performance

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO.
Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presentazione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.
Si rimanda, pertanto, alla deliberazione GC n. 118 del 21.12.2024 ad oggetto "Approvazione del Piano delle Performance e del Piano esecutivo di gestione (PEG) per l'esercizio 2025".

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.
A tal fine si rimanda Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta n. 10 del 19.01.2024.

2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale attraverso la Relazione predisposta dal RPCT.
Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili dei servizi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

A tal fine si rimanda al Piano delle azioni positive (P.A.P.) Triennio 2025/2027, allegato A del presente Piano.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Terruggia ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 06/11/2020 ad oggetto "Covid 19- Misure di contenimento del contagio sul luogo di lavoro – Determinazioni"
In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.
Viene adottato con *l'Allegato A* del presente Piano, il Piano di azioni positive per il triennio 2025-2027, in continuità con il piano precedente

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 illustra la consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente e rappresenta la programmazione strategica delle risorse umane per il triennio successivo.

L'art. 6 del decreto 132/2022 prevede, in merito alle modalità semplificate di redazione del PIAO per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, di procedere per quanto riguarda la sezione "Organizzazione e capitale umano", alle attività di cui all'art. 4 comma 1 lett. C) relative solo alla programmazione delle cessazioni dal servizio e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte di reclutamento.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Consistenza del personale al 31.12.2024

- n. 1 Segretario Comunale a scavalco;

- n. 5 unità di personale dipendente a tempo indeterminato
- n. 1 unità di personale dipendente part time a tempo determinato (PNRR)

Aree di inquadramento	**Profilo professionale**	**Numero dipendenti**
Area Operatori	---	---
Area Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico-manutentivo	2
Area istruttori	Istruttore Amministrativo – contabile - tecnico	3
Area Funzionari	---	---
Totale		**5**

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Come contenuto nel Documento unico di programmazione 2025/2027 la programmazione del personale non prevede variazioni.

In caso di mutate esigenze verrà predisposto il calcolo della capacità assunzionale basato sui vigenti vincoli di spesa.

Ad oggi non sono previste cessazioni.

3.3.3 Formazione del personale

Per le finalità del presente PIAO 2025-2027 si fa presente che le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Attraverso la formazione, la PA può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti.

3.3.4 Definizione delle risorse

Il servizio di formazione del Comune di Terruggia si basa su:

- Risorse interne: Formatori interni, esperti del settore e dipendenti con formazione specifica.
- Risorse esterne: Enti di formazione accreditati, associazioni professionali.

3.3.5 Obiettivi e risultati attesi

Gli obiettivi di questo Piano tenderanno a:

- rafforzare, aggiornare, riqualificare e potenziare le competenze esistenti del personale;
- accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;

- Maggiore soddisfazione dei cittadini grazie ad una migliore qualità dei servizi offerti dall'Ente.

4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.