

**Comune di Frugarolo
Provincia di Alessandria**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 31/07/2023 e numero 28 del 18/12/2023.

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, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Frugarolo

Indirizzo: Via Cavour 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00368540068

Rappresentante legale: sindaco Valdenassi Martino Giovanni Pio

Numero popolazione al 31 dicembre anno precedente: 1867

Telefono: 0131 296022

Sito internet: <https://www.comune.frugarolo.al.it>

PEC: protocollo.frugarolo@cert.ruparpiemonte.it

1.1 Analisi del contesto esterno/interno

Per quanto concerne il contesto esterno, l'ente a decorrere dal 2021 con la pandemia ha dovuto sopportare forti disagi prima a causa del lavoro a distanza, successivamente a seguito dell'importante tour nover legato al pensionamento e mobilità di circa il 50% del personale.

Per quanto concerne la situazione del contesto interno, l'obiettivo è quello di una maggior digitalizzazione per la facile consultazione dei servizi al cittadino.

L'obiettivo inoltre, è quello di rafforzare gli uffici con nuovo personale.

Dal 2023 con l'erogazione di importanti finanziamenti PNRR riferiti ad opere pubbliche e la necessità di caricamento dati sulla piattaforma con scadenze predefinite, si è resa necessaria la collaborazione di società esterne.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente

	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Elevata qualificazione	2	1	1
Istruttori	3	1	2
Operatori	4	4	
TOTALE	9	6	3

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. 11 del 31/07/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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.

La dimensione contenuta e l'elevata presenza di lavoratrici nell'organico dell'ente non richiede l'individuazione di obiettivi specifici di riequilibrio.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Considerato il contesto di partenza, gli interventi si concentrano sulla formazione del personale

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	1	2	3	3

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Il Comune di Frugarolo considera la formazione dei dipendenti una leva fondamentale di sviluppo. Verrà programmato una formazione continua. È inoltre previsto un percorso di alfabetizzazione contabile dei dipendenti non assegnati al servizio finanziario.

3.2 Organizzazione del lavoro agile:

Il Comune di Frugarolo adotterà la disciplina in materia di lavoro agile

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Frugarolo è tenuto a programmare un piano di rientro rispetto alle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il 2025 entro il secondo “valore soglia” previsto dal Decreto, e assicurando quindi una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

Rilevato che sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2024/2026 le entrate del comune si manterranno sui valori attuali e che pertanto la spesa di personale, per mantenere in diminuzione il parametro in questione, deve subire un decremento progressivo;

Valutato, a titolo di indirizzo programmatico, un percorso graduale di avvicinamento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti verso la seconda soglia limite, considerando il rientro del personale attualmente in congedo per motivazioni legale al D.lgs 151/2001, nonché le sostituzioni di personale che sarà collocato in quiescenza alla data del febbraio 2024 nonché alla data del 30/06/2024 (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, secondo il seguente programma di assunzioni:

- Stabilizzazione di personale dell'ufficio tecnico comunale assunto giovandosi di finanziamenti legati al PNRR (al personale già in servizio, assunto attraverso selezione pubblica e giovandosi del contributo ex art. 31 bis del DL n. 152/2021, potranno essere conferite funzioni di responsabile del procedimento per gestire le attività inerenti l'ordinaria e la straordinaria amministrazione) a far data dal 01/01/2025;
- Assunzioni straordinarie di personale nell'ufficio ragioneria per l'anno 2024 per motivazioni legate al D.lgs 151/2001 (eseguita) ex art. 110 TUEL;
- Sostituzione di personale collocato in pensione al febbraio 2024, settore anagrafe, stato civile ed elettorale (già programmata ed eseguita per ragioni collegate all'affiancamento del personale nuovo da formare)
- Sostituzione di personale del servizio tecnico manutentivo – servizi esterni - che sarà collocato in pensione alla data del giugno 2024 (eseguita)

A far data dal 01/11/2024 è prevista l'assunzione di un dipendente nell'area del funzionari EQ come responsabile dell'ufficio finanziario e amministrativo.

Nel 2025 verrà stabilizzato il personale dell'ufficio tecnico assunto tramite finanziamenti PNRR nell'area istruttori.

Si riportano quindi di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	2024	2025	2026
Totale dipendenti a tempo indeterminato, determinato, extra orario e in convenzione	6	9	9	8
Assunzione personale a tempo determinato	1	1	0	0
Assunzione personale a tempo indeterminato	0	1 (EQ) servizio finanziario	1 Istruttore ufficio tecnico	0
Utilizzo personale di altra PA extra orario per ufficio tecnico	1	1	1	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	100	100	100	100

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.

Gli ambiti prioritari di intervento sono la digitalizzazione e la diffusione delle competenze contabili, che deve essere estesa a tutti gli uffici dell'ente.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	TARGET1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	2	6	8
% corsi a distanza / totale corsi	100%	100%	100%
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	2	4	6