



Comune di Altavilla Monferrato
Provincia di Alessandria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

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 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 D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "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".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "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".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “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.”;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	Altavilla Monferrato
Indirizzo	Viale Unità d'Italia 17
Recapito telefonico	0142/926141
Indirizzo sito internet	https://www.comune.altavillamonferrato.al.it/
e-mail	info@comune.altavillamonferrato.al.it
PEC	altavilla@comune.altavillamonferrato.al.it
Codice fiscale/Partita IVA	00452550064
Numero dipendenti al 31.12.2024	1
Numero abitanti al 31.12.2024	384
Sindaco	Arrobbio Massimo
Giunta Comunale	Arrobbio Massimo, Mellana Domenico, Finotto Davide
Consiglio Comunale	Arrobbio Massimo, Mellana Domenico, Finotto Davide, Fracchia Pier Giuseppe, Cane Alessandro, Piccollo Paola, Cassone Franco, Dessimone Valentina, Borzoni Ivan, Moggi Giuliano, Moggi Mortara Enrico

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Altavilla Monferrato ha un'estensione territoriale di 11,33 km² ed una popolazione al 31/12/2024 di 384 abitanti , di cui 201 maschi e 183 femmine.

La popolazione per fasce d'età è la seguente:

0-5	7
6-18	37
19-55	154
56-70	102
Oltre i 71	84

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025/2027 presentato con D.G.C. n. 59 del 30/07/2024 e approvato con D.C.C. n. 33 del 29/11/2024.

2.2 Performance

Non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nella D.G.C. n. 92 del 30/12/2024 avente per oggetto *“Approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG) e del Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) per il periodo 2025-2027”*.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nominato con decreto Sindacale n. 3 del 02/01/2025, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

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.

Si precisa altresì che ai sensi del PNA 2022 le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti godono di un'importante semplificazione. Ossia dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio la programmazione adottata nell'anno precedente, se non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; o non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; o non siano stati modificati gli obiettivi strategici.

Considerato che nel corso del 2024 nel Comune di Altavilla Monferrato non ci sono stati episodi corruttivi e non ci sono state disfunzioni né modifiche organizzative significative, si rimanda alla D.G.C. n. 28 del 08/04/2024 avente ad oggetto *“Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 - Approvazione”*.

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

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel PTPC per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili dei servizi, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno.

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.

2.3.2 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.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Segretario Comunale: Carafa Dott. Vincenzo a scavalco.

Numero di dipendenti in servizio: 1 (computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella del Conto Annuale)

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.

A tal fine si rimanda alla D.G.C. n. 79 del 04/11/2024 ad oggetto *“Approvazione piano triennale delle azioni positive anni 2025/2027 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

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.

A tal fine l'Ente ha aderito ai Bandi PNRR sulla digitalizzazione e agli obiettivi in essi previsti.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Altavilla Monferrato ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con D.G.C. n. 12 del 30/01/2024, alla quale si rimanda.

Tuttavia, dato l'esiguo numero di dipendenti all'interno del Comune di Altavilla Monferrato e il contatto quotidiano sia con l'utenza che con l'Amministrazione, non si ritiene necessaria, ad oggi, questa forma di organizzazione lavorativa che sarà comunque attivabile qualora ci fosse l'esigenza da parte del singolo dipendente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano del fabbisogno del personale 2025/2027 è stato adottato con D.G.C. n. 80 del 04/11/2024, mentre la ricognizione di eventuali situazioni di esubero di personale è stata fatta con D.G.C. n. 78 del 04/11/2024. Con D.G.C. n. 11 del 03/02/2025 è stato aggiornato il piano del fabbisogno del personale 2025/2027.

3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Area	Numero	Tempo Indeterminato	Altre tipologie
Funzionari E.Q. – ex cat. D	-	-	-
Istruttori – ex cat. C	1	1	-
Operatori Esperti – ex cat. B	-	-	-
Operatori – ex cat. A	-	-	-
TOTALE	1	1	-

Cessazioni anno:	Numero di pensionamenti programmati:
2025	Nessuno
2026	Nessuno
2027	Nessuno

Assunzioni anno 2025:

Dato che i servizi demografici, segreteria e sportello al cittadino erano gestiti in modo discontinuo da personale in convenzione, a garanzia di una maggiore copertura sui predetti servizi si è resa necessaria la stabilizzazione di un ufficio per i servizi di cui sopra con la presenza continuativa di un Istruttore Amministrativo a tempo pieno.

Assunzioni anno 2026:

Copertura di altre posizioni che si dovessero rendere vacanti per ragioni oggi non prevedibili.

Assunzioni anno 2027:

Copertura di altre posizioni che si dovessero rendere vacanti per ragioni oggi non prevedibili.

3.3.2 Formazione del personale

La formazione, intesa quale aggiornamento continuo del personale e investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, costituisce un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze di valorizzazione del personale e di miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Per il Comune di Altavilla Monferrato la formazione rappresenta uno strumento necessario al supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo, garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

In un'ottica di valorizzazione del personale e nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, partecipazione, continuità, efficacia, efficienza ed economicità, la formazione assume un ruolo cardine nella strategia organizzativa dell'Ente. L'obiettivo prioritario è, infatti, quello di elaborare un sistema di gestione della formazione, volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale, trasmettendo conoscenze sia di carattere generale sia di approfondimento tecnico, e altresì volto a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

In particolar modo, rientrano tra le priorità strategiche del Comune di Altavilla Monferrato:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione;
- somministrare la formazione obbligatoria nelle materie della prevenzione della corruzione e della tutela della privacy;
- somministrare la formazione in materia di transizione digitale;
- somministrare una formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi e colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti;

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai Responsabili e/o al Segretario comunale.

Viste le ridottissime dimensioni dell'Ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti partecipano, con costi a carico del bilancio dell'Ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre PA.

Più nel dettaglio, le attività di formazione potranno essere realizzate mediante le seguenti tipologie di intervento:

- formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano.
- A tal fine ci si può avvalere principalmente della collaborazione di Funzionari e del Segretario nel ruolo di formatori interni, individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione (anche società private in ciò specializzate) a cui partecipano i

dipendenti di un determinato servizio.

L'individuazione di soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti maggiormente idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Nel corso di ciascun anno, qualora emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie, compatibilmente con le risorse disponibili, saranno attivati interventi settoriali di aggiornamento a domanda dei singoli dipendenti.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Altavilla Monferrato non è obbligatorio, quale Ente con meno di 50 dipendenti.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione;
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il 2024, il RPCT ha predisposto la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.altavillamonferrato.al.it/Menu?IDDettaglio=263955>.

Infine, si evidenzia che il Segretario Comunale predisporrà per l'anno 2024 la Relazione sulla Performance, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente.