

**COMUNE DI ERULA**  
**Provincia di Sassari**

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – DM 30.06.2022 n. 132)

### Premessa

#### Finalità

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

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubblica, semplificandone i processi secondo una logica di integrazione e sostituzione degli strumenti di programmazione previgenti;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale, in quanto i principali strumenti programmatici sono già stati adottati secondo la disciplina previgente.

Nell'attuale fase 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.

#### 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 esistenti - 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.

Nella versione integrale, il Piano si compone di quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica
2. Sezione Valore pubblico, anticorruzione e trasparenza, lavoro agile e performance
3. Sezione Organizzazione e capitale umano
4. Monitoraggio

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.

- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”.
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Da questa articolazione del PIAO degli enti minori, l'ANCI, con nota 64/VSG/SD, nel commentare le linee guida di cui alla circolare del DFP n.2 / 2022, ne ha dedotto che non è possibile individuare per gli enti con meno di 50 dipendenti un obbligo di monitoraggio sul nuovo portale del Dip. della funzione pubblica. Non possono invece essere trascurati i monitoraggi chiesti dall'ANAC per la prevenzione dell'anticorruzione e per la trasparenza.

Il termine di adozione del PIAO per gli enti locali è entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio. In fase di prima applicazione, detto termine è stato fissato a 120 giorni (DM 30.6.2022, art. 8, c. 3). Per effetto dei rinvii del termine per approvare il bilancio, il termine ultimo cade il 28 dicembre 2022.

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:

- 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo agli strumenti di programmazione originari (Piano della Performance: D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la 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.

In particolare, per gli enti con meno di 50 dipendenti, il PIAO segue la disciplina speciale recata dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

## Metodologia

I documenti di programmazione dell'ente potranno essere strutturati tenendo conto delle seguenti domande:

- Quale obiettivo strategico?

- b) Quale strategia di intervento?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?
- e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, (dimensione e formula di impatto)?
- f) Da dove partiamo (baseline)?
- g) Qual è il traguardo atteso (target)?
- h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

L'approccio è quantitativo e si basa su analisi di contesto esterno (territorio, economia e demografia e i principali stakeholders) ed interno (organizzazione, risorse disponibili, umane, finanziarie e strumentali), cui segue la formulazione di obiettivi strategici articolati in obiettivi operativi, corredati da indicatori misurabili assistiti da metodologie di monitoraggio e valutazione ex ante, in itinere ed ex post. A monte deve essere preconstituita una chiara suddivisione di ruoli e competenze e un quadro regolatorio di riferimento chiaro ed efficace.

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente	COMUNE DI ERULA	
Indirizzo	Via nazionale, 35	
Recapito telefonico	079575648	
Indirizzo internet	<a href="https://comunedierula.it/">https://comunedierula.it/</a>	
e-mail	comunedierula@libero.it	
PEC	protocollo@pec.comunedierula.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C. F.: 91007430902 - P.IVA: 01400860902	
Sindaco	Marianna Fusco	
Numero dipendenti al 31.12.2021	6,5	
Numero abitanti al 31.12.2021	691	

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO (facoltativo per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti)

Questa sezione mira definire i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, con particolare riferimento a:

- la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione;
- gli obiettivi dell'Agenda Digitale.

Una selezione delle politiche dell'ente può essere utilizzata per verificare come si traducano in obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030

(N.B. Si tratta di una sezione mirata ai livelli di governo superiori, e pertanto non è richiesta agli enti minori, in particolare è espressamente previsto che gli indicatori BES non si applichino ai comuni).

Il Comune di Erula per il 2022 ha già adempiuto alle sue attività di programmazione.

Il comune per quest'anno ha avuto il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale

### 2.2 Performance

Il comune di Erula ha adottato per il 2022 il Piano degli obiettivi con delibera di Giunta 23 dicembre 2022

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2023, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 29 aprile 2022.

## SEZIONE 3 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del comune di Erula conta soltanto 6,5 unità di personale. Non sono state attivate le posizioni organizzative, in quanto le responsabilità dei Servizi sono assunte dal Sindaco, secondo la specifica disciplina applicabile negli enti sotto i 5000 abitanti con le finalità di contenimento della spesa.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Erula provvederà a regolamentazione del lavoro agile per la parte demandata al Contratto integrativo di amministrazione in attuazione del recente CCNL Funzioni Locali 2019-2021, che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale. Nelle more, 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, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Erula, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale del 29 dicembre 2022. I vincoli finanziari non hanno consentito di attuare politiche di assunzioni oltre l'avvicendamento per turnover. La situazione è destinata ad essere radicalmente modificata a partire dal 2023, a seguito di una nuova determinazione della capacità assunzionale in applicazione del DM 17 marzo 2020 attuativo di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Le risorse dovranno essere reperite nell'ambito delle entrate stabili dell'ente, con il bilancio 2023-2025.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito le indicazioni operative in merito al funzionamento del Portale PIAO e agli obblighi di monitoraggio. A tal proposito, l'ANCI, con nota n. 64/VSG/SD recante "Nota esplicativa sulla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "indicazioni operative in materia di piano integrato di attività e organizzazione (piao) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80." ha sottolineato che dai nuovi obblighi di monitoraggio devono intendersi esclusi gli enti locali con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia sono conservati gli obblighi di monitoraggio previsti dalle previgenti discipline per le specifiche sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Pertanto, il monitoraggio dovrà essere effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.