



COMUNE DI TAMBRE
Provincia di Belluno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024
(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 80/2021 convertito con L. 113/2021)

Indice generale

Premessa.....	5
Riferimenti normativi.....	6
SEZIONE 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	7
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	8
Sottosezione 2.1 – Valore pubblico.....	8
Sottosezione 2.2 – Performance.....	9
Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	10
SEZIONE 3 Organizzazione e capitale umano.....	12
Sottosezione 3.1 – Struttura amministrativa.....	12
Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile.....	13
Sottosezione 3.3 – Triennale dei fabbisogni di personale.....	14
SEZIONE 4 Monitoraggio.....	15

Premessa

Il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (P.I.A.O.) ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del P.I.A.O. si possono riassumere come segue:

- consentire un miglior 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.

In esso, 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.

Si tratta di uno strumento di riconfigurazione e integrazione dei piani preesistenti. L'impatto sarà necessariamente progressivo e graduale e, nelle sue finalità, dovrebbe configurarsi come valido supporto alla concreta realizzazione degli obiettivi strategici che ne giustificano l'introduzione.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del *P.I.A.O. 2023-2025*.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 80/2021, così come convertito dalla L. 113/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (P.I.A.O.), 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*, il *Piano triennale dei fabbisogni del personale* e il *Piano della Formazione*, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PPA.A. funzionale all'attuazione del P.N.R.R.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e atti di regolazione generali adottati dall'A.N.A.C. ai sensi della L. 190/2012 e D.Lgs. 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. 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, le amministrazioni tenute all'adozione del P.I.A.O. con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività per la mappatura dei processi, di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), numero 3), del medesimo decreto, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della L. 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* (R.P.C.T.) 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 periodicamente effettuati.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), numero 2, del D.M. del 30 giugno 2022.

Le medesime amministrazioni procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del D.M. del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*.

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.

SEZIONE 1**Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

Denominazione	Comune di Tambre
Indirizzo	piazza 11 Gennaio 1945, 1
Cod. Fisc. e p. I.V.A.	00204440259
Sindaco	Bona Sara
Numero dipendenti al 31/12/2021	9
Numero abitanti al 31/12/2021	1.288
Telefono	0437438098
Sito internet	www.comune.tambre.bl.it
E-mail	segreteria@comune.tambre.bl.it
P.e.c.	comune.tambre.bl@pecveneto.it

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 – Valore pubblico

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del D.M. 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

- a) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;*
- b) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- c) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;*
- d) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.*

Con riferimento ai contenuti di cui si dovrebbe comporre la presente sottosezione di programmazione, l'art. 3, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022, stabilisce che per gli Enti Locali detta sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (Se.S.) del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.).

Vedasi Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 dell'8 marzo 2022.

Sottosezione 2.2 – Performance

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al D.M. 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);*
 - b) obiettivi di digitalizzazione;*
 - c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;*
 - d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;*
 - e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;*
 - f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.*
-

Vedasi *Piano delle Performance 2022/2024* approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 31 marzo 2022 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 61 dell'8 agosto 2022.

Vedasi *Piano delle Azioni Positive 2022/2024* approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 70 del 27 dicembre 2021.

L'art. 3, comma 1, lettera c) del D.M. 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di P.I.A.O., stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della L. 190/2012.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.) e negli atti di regolazione generali adottati dall'A.N.A.C. ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di P.I.A.O., allegato al D.M. 30 giugno 2022, in questa sottosezione l'Amministrazione deve indicare:

- a) Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.*
- b) Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'Ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sottosezione di programmazione "Organizzazione del lavoro agile", possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.*
- c) Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico di cui alla sottosezione di programmazione "Performance".*
- d) Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).*
- e) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di Pagina 26 di 81 semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.*
- f) Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.*
- g) Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.*

In questa fase di transizione, stante il perdurare della vigenza del P.N.A. 2019, di cui alla deliberazione dell'A.N.A.C. 1064/2019, come integrato e modificato dagli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza", approvati dal Consiglio dell'A.N.A.C. in data 2 febbraio 2022, si ritiene che detta sottosezione di programmazione debba contenere l'aggiornamento annuale delle misure di prevenzione della corruzione di ciascuna Amministrazione, anche con riferimento all'attualità ed efficacia delle stesse, tenuto conto dell'eventuale impegno in progetti legati all'attuazione del P.N.R.R. Ben diverso sarà il contenuto della presente sottosezione di programmazione nel P.I.A.O. 2023-2025, poiché in quella occasione si

dovrà fare riferimento alle indicazioni contenute nel P.N.A. 2022-2024, recentemente pubblicato dall'A.N.A.C. in consultazione pubblica fino al 15 settembre 2022.

Vedasi *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024* approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 29 aprile 2022.

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 – Struttura amministrativa

L'art. 4, comma 1, lettera a), del D.M. 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di P.I.A.O., stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di P.I.A.O., allegato al D.M. 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:

- a) organigramma;*
 - b) livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:*
 - 1. inquadramento contrattuale (o categorie);*
 - 2. profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da C.C.N.L.);*
 - 3. competenze tecniche (saper fare);*
 - 4. competenze trasversali (saper essere - soft skill).*
 - c) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
 - d) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.*
-

ORGANIGRAMMA

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del D.M. 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di P.I.A.O., stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'Amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.*

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di P.I.A.O., allegato al D.M. 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:

- a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);*
- b) gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;*
- c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).*

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della L. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (P.O.L.A.) e dalle "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 D.Lgs. 281/1997, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Tambre rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Sottosezione 3.3 – Triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del D.M. 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di P.I.A.O., stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;*
 - b) la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
 - c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
 - d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
 - e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
 - f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*
-

Piano triennale del fabbisogno del personale approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 3 dell'8 marzo 2022.

SEZIONE 4

Monitoraggio

Il monitoraggio del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (P.I.A.O.), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 80/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del D.M. del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009, relativamente alle sottosezioni "*Valore pubblico*" e "*Performance*";
- secondo le modalità definite dall'A.N.A.C., relativamente alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*";
- su base triennale dall'*Organismo Indipendente di Valutazione della performance* (O.I.V.) di cui all'art. 14, del D.Lgs. 150/2009 o dal *Nucleo di valutazione*, ai sensi dell'art. 147, del D.Lgs. 267/2000, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.