

Comune di GAGLIANICO

Provincia di Biella

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

*(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)*

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Struttura del piano.....	5
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	8

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- 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 alla "mission" 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.

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 PIAO 2023-2025.

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 (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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Con Decreto del 28 luglio 2022, il Ministro dell'Interno ha disposto il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali al 31 agosto 2022. Con tale proroga, si è spostato automaticamente in avanti anche il termine per l'approvazione del PIAO che è slittato al 31 dicembre p.v. (120 giorni successivi), in base all'articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come già sopra evidenziato, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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.

Struttura del Piano

Il Piano integrato di attività e Organizzazione è diviso in Sezioni.

Nella sezione 1 “Scheda anagrafica dell'amministrazione”, sono stati indicati tutti i dati identificativi dell'amministrazione.

Nella sezione 2 “Valore pubblico, Performance e anticorruzione”, sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente. Vengono inoltre indicate le 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.

La sezione 2 comprende le seguenti sottosezioni:

Valore Pubblico: La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta 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.

Performance: Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, 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 predetto decreto legislativo.

A tal fine è stato allegato il Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance 2022-2024, in cui sono specificati quali sono gli obiettivi per l'anno 2022, chi risponde dell'obiettivo e quali sono i soggetti coinvolti.

Tali dati saranno verificati sulla base degli atti (determinazioni, deliberazioni, bandi etc.) che l'ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell'Amministrazione.

Sono inoltre indicati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, come indicato nel Piano triennale di azioni positive 2022-2024 approvato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii., già approvato da questo Ente ed allegato al presente atto.

In particolare all'interno del predetto Piano Triennale, viene posta attenzione ai seguenti Obiettivi:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- garantire orari di lavoro flessibili che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare;
- Favorire il reinserimento nel mondo del lavoro senza creare situazioni di svantaggio al personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari;
- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.
- migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e di pari opportunità.

Rischi corruttivi e trasparenza: La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) 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 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Nella sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e quindi l'organigramma, le posizioni organizzative e 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.

La sezione 3 comprende le seguenti sottosezioni:

Struttura organizzativa: Viene indicato l'organigramma dell'Ente ed il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 già deliberato dall'ente con appositi atti.

Organizzazione del lavoro agile: Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Piano triennale dei fabbisogni di personale: Si è proceduto con apposite deliberazioni ad approvare il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 ed il piano occupazionale 2022 e anche ad approvare il DUP 2022-2024 contenente anch'esso la suddetta fattispecie. Viene inoltre data evidenza all'importanza della formazione del personale che rientra tra i punti strategici individuati all'interno del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024.

Nella sezione 4 "Monitoraggio", sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Gaglianico
Indirizzo: Via XX Settembre 10 – C.A.P. 13894
Codice Fiscale e Partita Iva: 00202080024
Sindaco: Paolo Maggia
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 21
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3761
Telefono: 0152546400
Fax: 0152546427
Sito internet: www.comune.gaglianico.bi.it
E – mail: info@comune.gaglianico.bi.it
Posta Elettronica Certificata: gaglianico@pec.ptbiellese.it
Codice Univoco: UFKYQD
Iban: IT 11 E 03268444900B2860435030
Iban Tesoreria: IT 13 D 01000 03245116300300954

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento di programmazione D.U.P. 2022-2024 approvato con D.C.C. n. 49 del 28.07.2021. Nota di aggiornamento al Documento di programmazione 2022-2024 approvato con D.C.C. n. 11 del 31.03.2022 e D.C.C. n. 29 del 31.05.2022. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/bilancio-preventivo-e-consuntivo
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022-2024 approvato con D.G.C. n. 58 del 11.04.2022 allegato al presente piano. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/piano-della-performance Piano delle azioni positive 2022-2024 approvato con D.G.C. n. 24 del 07.03.2022 allegato al presente piano. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/dati-ulteriori
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	D.G.C. n. 04 del 24.01.2022 di conferma del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 12 del 29.03.2021 allegato al presente piano. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Organigramma allegato al presente piano Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/dotazione-organica</p> <p>Fabbisogno del personale 2022-2024 allegato al presente piano - DGC N. 26 DEL 07.03.2022 Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/dotazione-organica</p> <p>- D.C.C. n. 49 del 28.07.2021 con cui è stato approvato il D.U.P. 2022-2024, aggiornato con DCC n. 11 del 31.03.2022 e DCC n. 29 del 31.05.2022, contenente il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/bilancio-preventivo-e-consuntivo</p>
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>Il POLA nel Comune di Gaglianico non è stato adottato. Pertanto in questo caso il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</p>
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>DGC N. 26 DEL 07.03.2022 Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/dotazione-organica</p> <p>D.C.C. n. 49 del 28.07.2021 con cui è stato approvato il D.U.P. 2022-2024, aggiornato con DCC n. 11 del 31.03.2022 e DCC n. 29 del 31.05.2022, contenente il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/bilancio-preventivo-e-consuntivo</p> <p>Consistenza di personale al 31 dicembre 2021: Area Amministrativo Demografico Personale: 5 Area Economico Finanziario: 4 Area Tecnica: 6 Area Polizia Municipale: 3 Area Istruzione e Nido: 3</p> <p>Link dell'organigramma: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/dotazione-organica</p>
Formazione del personale	<p>La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno della deliberazione di giunta n. 24 del 07.03.2022 relativa al Piano triennale delle azioni positive 2022-2024. Link: https://www.comune.gaglianico.bi.it/it/page/dati-ulteriori</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene 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'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.