

REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA
COMUNE DI PONT-SAINT-MARTIN



Piano Integrato di attività e organizzazione
(P.I.A.O.)
Triennio 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)

Approvato con delibera della Giunta comunale n. 120 del 13 ottobre 2022

PREMESSA

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sono:

- a) consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- b) 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'azione del PIAO 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022.

Il termine del 31 gennaio è stato differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'articolo 6 del medesimo decreto le pubbliche amministrazioni 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. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 1) autorizzazione/concessione;
- 2) contratti pubblici;
- 3) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- 4) concorsi e prove selettive;
- 5) 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 PIAO è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il PIAO ha durata triennale, è aggiornato annualmente e ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni; in particolare, risultano soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, i seguenti strumenti di programmazione:

- ⇒ il Piano dei fabbisogni;
- ⇒ 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 di prevenzione della corruzione;
- ⇒ il Piano organizzativo del lavoro agile;
- ⇒ il Piano di azioni positive.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che il Comune di Pont-Saint-Martin si è posto è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del PIAO, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli enti pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- ⇒ per quanto concerne la performance, il decreto legislativo n. 150/2009, la legge regionale n. 22/2010 e le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ⇒ riguardo ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e il decreto legislativo n. 33/2013;

⇒ in materia di organizzazione del lavoro agile, le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata, tenuti presenti i seguenti atti:

- ⇒ la delibera del Consiglio comunale n. 9 del 10 marzo 2022 avente ad oggetto “Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) esercizi finanziari 2022/2024”
- ⇒ la delibera del Consiglio comunale n. 10 del 10 marzo 2022 avente ad oggetto “Approvazione del Bilancio di previsione esercizi finanziari 2022/2024.”
- ⇒ la delibera della Giunta comunale n. 38 del 14 aprile 2022 avente ad oggetto “Approvazione Piano Performance 2022/2024 e Piano esecutivo di gestione (PEG) 2022”
- ⇒ la delibera della Giunta comunale n. 42 del 28 aprile 2022 avente ad oggetto “Approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022/2024”;
- ⇒ la delibera della Giunta comunale n. 63 del 26 maggio 2022 avente ad oggetto “Approvazione Piano di azioni positive (PAP) 2022/2024 in materia di pari opportunità”;
- ⇒ la delibera della Giunta comunale n. 75 del 13 giugno 2022 avente ad oggetto “Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Aggiornamento”;
- ⇒ la delibera della Giunta comunale n. 19 del 10 febbraio 2022 è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Pont-Saint-Martin

Indirizzo: Via Chanoux, 122 – 11026 Pont-Saint-Martin

Codice fiscale/Partita IVA: 00123120073

Sindaco: Marco SUCQUET

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 29 oltre al Segretario dell'Ente

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3568

Telefono: 0125 830611

Sito internet: <https://www.comune.pontsaintmartin.ao.it/>

E-mail: info@comune.pontsaintmartin.ao.it

PEC: protocollo@pec.comune.pontsaintmartin.ao.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

“Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM).”

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione di questa sottosezione.

Tuttavia si ritiene opportuno precisare che i dati previsti sono comunque contenuti nella sezione di programmazione strategica dell'amministrazione, all'interno del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 10 marzo 2022.

2.2 Performance

“Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009”

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi

di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Il Comune di Pont-Saint-Martin ha provveduto all'approvazione del Piano della Performance 2022-2024, con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 14 aprile 2022 e all'approvazione del Piano delle azioni positive 2022-2024, con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 26 maggio 2022.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Comune di Pont-Saint-Martin ha provveduto all'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 28 aprile 2022.

Relativamente alla mappatura dei processi, si intendono integralmente richiamati i contenuti della sezione 2 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T), fermo restando che l'aggiornamento nel triennio di vigenza del PIAO potrà avvenire 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, mentre alla scadenza del triennio di validità si potrà procedere alle modificazioni sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Personale in forza al 31.12.2021			
La dotazione organica al 31.12.2021 è di 29 unità di personale, esclusa la figura del Segretario dell'Ente locale			
Categoria	Pianta Organica	In forza	di cui
Cat. D	3	2	-
Cat. C2	15	13	-
Cat. C1	8	5	2 al 70% 1 al 60%
Cat. B3	2	1	-
Cat. B2	7	4	-
Cat. A	5	3	1 al 70%
Dirigente tecnico	1	1	-
Segretario dell'Ente Locale	1	1	-

TABELLA DOTAZIONE ORGANICA PER AREE ANNO 2022

SEGRETARIO DELL'ENTE LOCALE

AREA AMMINISTRATIVA GENERALE

AREA SERVIZI DEMOGRAFICI E PROTOCOLLO

AREA SERVIZI FINANZIARI

AREA TECNICO MANUTENTIVO

SERVIZIO MENSA

SERVIZIO VIGILANZA

AREA CULTURALE

C2 - Amministrativo
C2 - Amministrativo
C2 - Amministrativo
C2 - Vacante
C1 - Vacante al 60%
B2 - Vacante

C2 - Amministrativo
C2 - Amministrativo
C1 - Amministrativo al 70%
C1 - Vacante al 30%
C1 - Vacante
B2 - Vacante

D - Istr. Direttivo
D - Istr. Direttivo
C2 - Amministrativo
C2 - Amministrativo
C2 - Amministrativo
C2 - Vacante

DIR - Dirigente
D - Vacante
C2 - Geometra
C2 - Amministrativo
C1 - Amministrativo
B3 - Capo operaio
B2 - Operaio specializzato
B2 - Operaio specializzato
B2 - Vacante
A - Operaio
A - Vacante

C2 - Amministrativo
B3 - Vacante
B2 - Cuoco
B2 - Cuoca
A - Ausiliario
A - Ausiliario al 70%
A - Vacante
A - Vacante

C2 - Vice ispettore
C1 - Agente Scelto
C1 - Agente Scelto al 70%
C1 - Amministrativo al 60%

C2 - Amministrativo

L'assetto organizzativo dell'Ente è rappresentato nella struttura contabile: missioni e programmi del DUP si articolano nel piano degli obiettivi

3.2 Organizzazione lavoro agile

- ⇒ La Giunta comunale con delibera n. 34 del 24/03/2021 recante ad oggetto “*Approvazione Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)*” ha dotato il Comune di idoneo Piano organizzativo del lavoro agile con lo specifico scopo di promuovere e diffondere le tecnologie digitali e le modalità innovative e flessibili di lavoro nonché per consolidare il ricorso al lavoro agile come strumento di organizzazione del lavoro della Pubblica Amministrazione, confermando tuttavia la “presenza in servizio” quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nell’ente;
- ⇒ Con delibera della Giunta comunale n. 75 del 13 giugno 2022 è stato approvato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) aggiornato alle novità normative intervenute, integrandolo nel ciclo di programmazione dell’Ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall’art. 10, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Con delibera della Giunta comunale n. 19 del 10 febbraio 2022 è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e si è dato atto che non risultano, nell’Ente, situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale per il triennio 2022/2024

Con delibera della Giunta comunale n. 92 del 29 luglio 2022 è stata approvata la modifica della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024

3.3.2 Formazione del personale

In relazione alla tematica della formazione, in Valle d’Aosta i Comuni, ai sensi della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 (Nuova disciplina dell’esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane), esercitano in forma associata per il tramite del Consorzio degli enti locali della Valle d’Aosta (CELVA) le funzioni e i servizi comunali relativi alla formazione degli amministratori e del personale degli enti locali.

Per quanto concerne l’anno in corso, Il Piano formativo del personale 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del CELVA con deliberazione n. 1 del 11 gennaio 2022.

Per ulteriori approfondimenti, la documentazione relativa a questa tematica è reperibile al seguente link: <https://www.celva.it/it/pf-personale/>.

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. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma associata mediante la Commissione Indipendente di Valutazione della Regione Autonoma Valle d’Aosta.