



COMUNE DI BANARI

(Provincia di Sassari)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il nuovo strumento programmatico, delineato dall'articolo 6 del Decreto legge n.80 del 2021, per le pubbliche amministrazioni. A regime ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il PIAO si inquadra in un contesto che intende rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, adeguandone l'attività all'innovazione tecnologica e orientandola in modo semplice e trasparente verso i cittadini e le imprese.

Le finalità espresse dalla norma istitutiva sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso;

Non sempre la normativa di dettaglio riesce a rappresentare in modo coerente e organico tali obiettivi, sarà onere di ogni amministrazione tenerli a guida dell'attività di pianificazione e programmazione in rapporto al contesto normativo vigente.

La cornice normativa del PIAO si inserisce in un contesto programmatico già avviato e in corso di attuazione, pertanto, il presente Piano viene predisposto, con riguardo al 2022, al fine di allineare l'esigenza assunzionale imprevista dell'ente al rispetto nella nuova norma che stabilisce gravi sanzioni in caso di violazione.

Il documento presenta necessariamente un carattere urgente e sperimentale, i contenuti e le implicazioni innovative saranno approfonditi in vista del prossimo triennio di programmazione 2023/2025.

Il PIAO come indicato nel comma 2, dell'articolo 6 citato, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

La norma istitutiva del PIAO rimanda a uno o più decreti attuativi per l'individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo Piano e per l'adozione di un Piano tipo con la definizione di modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Decreto del Presidente della Repubblica n.81 del 24.06.2022 ha adottato il Regolamento di individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione e prevede, per i soli enti con più di cinquanta dipendenti, la soppressione, in quanto assorbiti nel PIAO, del Piano dei fabbisogni, del Piano delle performance, del Piano di prevenzione della corruzione, del Piano organizzativo del lavoro agile, del Piano di azioni positive. Al secondo comma, dell'articolo 1 del Regolamento, è previsto "per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO" quindi anche per gli enti con non più di 50 dipendenti, che tutti i richiami ai piani dapprima indicati, "sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO". Pertanto, anche se con una formulazione non chiarissima della norma, parrebbe che tali piani possano intendersi abrogati anche per gli enti di minori dimensioni, altrimenti si dovrebbe ipotizzare una duplicazione e complicazione di adempimenti normativi proprio a scapito di quegli enti meno dotati di risorse e strumenti.

Il Decreto ministeriale n.132 del 30.06.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.209 del 07.09.2022, definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed suddiviso nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- a) *Sottosezione Valore pubblico*, per gli enti locali tale sottosezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del documento unico di programmazione e non è obbligatoria per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.
- b) *Sottosezione Performance*, deve indicare almeno gli obiettivi di semplificazione, di digitalizzazione, di accessibilità e gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Il modello di piano non destina tale sottosezione alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ma dal momento che l'obbligo di adozione del Piano delle performance è vigente per tutti gli enti locali in forza delle disposizioni di cui al D. Lgs. n.150/2009, si ritiene maggiormente confacente al raggiungimento degli obiettivi della norma istitutiva del PIAO, l'inserimento del Piano delle performance all'interno di questo documento, tanto più che il DPCM n.81/2022, ha abrogato le norme che stabilivano l'unificazione organica, nel Piano esecutivo di gestione, sia del piano dettagliato degli obiettivi che del piano delle performance.
- c) *Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza*, il decreto ministeriale prevede che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti provvedano in questa sezione alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore dello stesso decreto, considerando 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fattori corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, ipotesi di disfunzioni amministrative significative, aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Sezione Organizzazione e Capitale umano

- a) *Sottosezione Struttura organizzativa*, destinata anche alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- b) *Sottosezione Organizzazione del lavoro agile*, destinata anche alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- c) *Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale*, seppure l'articolo 6, al comma 3, limita l'obbligo di predisposizione del piano con riferimento ai piccoli enti, esclusivamente alla programmazione delle cessazioni del servizio e alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni, si ritiene che lo spirito della norma istitutiva sia meglio rappresentato inserendo in un unico atto

tutti i punti sottoelencati, che rimangono in ogni caso obbligatori per qualsiasi ente, piuttosto che prevederli in atti diversi e cronologicamente distinti:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali.

Sezione Monitoraggio

La sezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. L'ente dovrà in ogni caso procedere, nei termini indicati dalla normativa al monitoraggio e rendicontazione dei risultati di performance.

L'anno 2022 ha visto l'avvio del ciclo di programmazione a partire dai primi mesi dell'anno, pertanto, per l'anno corrente, in chiusura, si provvederà semplicemente alla ricognizione dei piani già approvati e all'aggiornamento della sottosezione relativa al Piano Triennale dei fabbisogni di personale che si rende necessaria soprattutto a causa della sopravvenuta vacanza del posto di istruttore direttivo tecnico, categoria D, e incaricato della posizione organizzativa e della responsabilità del Settore Tecnico – Vigilanza.

Il modello di PIAO utilizzato ricalca il modello proposto nel decreto ministeriale n.132/2022 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti come rielaborato dall'ANCI.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Banari

Piazza Antonio Solinas, n.1

Codice fiscale/Partita IVA 00257710905

Sindaco Francesco Basciu

Numero di dipendenti al 31 dicembre 2021: 7 (di cui 6 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato, assunto nell'ambito del progetto a finanziamento regionale "Lavorabile")

Numero di abitanti al 31 dicembre 2021: 537

Telefono 079 826001

Sito internet <https://www.comune.banari.ss.it>

e-mail comunebanari@tiscali.it

pec protocollo@pec.comune.banari.ss.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione Valore pubblico

La sottosezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, gli obiettivi strategici dell'ente sono definiti nelle Linee di mandato 2021/2026, confluite nel Documento unico di programmazione semplificato 2022/2024, approvato con la delibera del Consiglio Comunale n.6 del 28.02.2022.

Sottosezione Performance

Il decreto ministeriale n.132/2022 prevede la non obbligatorietà della sottosezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, ma sulla base delle considerazioni già espresse, in forza della cogenza delle disposizioni del D.Lgs. n.150/2009, si ritiene maggiormente confacente al raggiungimento degli obiettivi della norma istitutiva del PIAO, l'inserimento del Piano delle performance all'interno di questo documento. Il Piano delle performance 2022 è stato adottato, unitamente al Piano esecutivo di gestione e al Piano dettagliato degli obiettivi, con la delibera della Giunta Comunale n.28 del 13.04.2022.

Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, è limitata alla mappatura dei processi limitandosi alle specifiche aree di rischio relative alle autorizzazioni/concessioni; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. La Delibera

della Giunta Comunale n.45 del 13.06.2022 ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022/2024 con modalità semplificate.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata delineata nella Delibera della Giunta Comunale n.56 del 26.10.2015, ed è articolata per Settori, quali unità organizzative di massima dimensione, e Servizi. Sulla base dei criteri di efficienza, funzionalità ed economicità sono stati individuati i seguenti settori organizzativi e servizi:

SETTORE FINANZIARIO AMMINISTRATIVO (Responsabile Angela Pala)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Istruttore direttivo contabile D1 – Angela Pala N. 1 Istruttore amministrativo C4 – Carta Giuseppe
Servizio di programmazione economico-finanziaria	
Servizio personale	
Servizio tributi	
Servizio affari generali	
Servizi demografici	

SETTORE SOCIO-CULTURALE (Responsabile Lara Murgia)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Istruttore direttivo pedagogista D3 – Lara Murgia N. 1 Istruttore amministrativo C5 – Antonio Pinuccio Pintus (50%)
Servizi sociali	
Servizio pubblica istruzione e cultura	
Servizio sport, tempo libero e promozione del territorio	

SETTORE TECNICO VIGILANZA (Responsabile Vacante dal 18.10.2022)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Istruttore direttivo tecnico D1 – Vacante N. 1 Istruttore amministrativo C5 – Antonio Pinuccio Pintus (50%) N.1 Istruttore di polizia locale C2 – Alfonsina Ruda N. 1 Collaboratore tecnico B4 – Gavino Luigi Pistidda
Servizio lavori pubblici e manutenzioni	
Servizio urbanistica, ambiente e territorio	
Servizio edilizia privata	
Servizio di polizia locale	

Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni locali, relativi al triennio 2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto per

gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, 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, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di Banari rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Sottosezione Piano triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano triennale del fabbisogno del personale con riferimento al triennio 2022/2024 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n.5 del 07.02.2022, data la sopraggiunta vacanza con decorrenza 18.10.2022 del posto di istruttore direttivo tecnico, categoria D, posizione economica D1, si rende la necessità di determinarne le modalità di copertura in aderenza alla capacità assunzionale dell’ente.

La capacità assunzionale infatti, a garanzia del perdurante rispetto del vincolo di finanza pubblica, è ricalcolata alla luce delle risultanze del conto di bilancio 2021 approvato con delibera del Consiglio Comunale n.14 del 30.05.2022.

Il Decreto ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, ha definito le Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 14.09.2022, data di pubblicazione del provvedimento in Gazzetta Ufficiale. L’articolo 1 del decreto precisa che tali linee di indirizzo sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella definizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, “anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva”. Si prevede altresì all’interno delle linee di indirizzo, al termine del paragrafo 1, che gli enti territoriali adotteranno la metodologia operativa ivi definita, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Dal momento che non è ancora conclusa la tornata di contrattazione collettiva 2019/2021 con riferimento al comparto di appartenenza, e che la figura vacante riveste fondamentale importanza all’interno dell’ente, anche con riguardo all’attuazione del PNRR, si ritiene, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, di rimandare alla pianificazione 2023/2025 l’adeguamento alla metodologia operativa di orientamento contenuta nelle linee guida.

I contenuti dell’aggiornamento del Piano sono riportati nell’allegato “Aggiornamento del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024”.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Come riportato in premessa, la sezione di monitoraggio, ai sensi del combinato disposto dell’articolo 9 del decreto ministeriale n.132 del 30.06.2022, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n.209 del 07.09.2022, e dell’allegato Piano-tipo, parrebbe non applicabile per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Si procederà in ogni caso, come previsto dalla normativa, al monitoraggio e rendicontazione dei risultati di performance